

Loi de transformation de la Fonction publique: Macron persiste... et signe/ Toutes les raisons de s'opposer à la réforme des retraites/ Congrès FSU, premier bilan/ Journée nationale du monde de la petite enfance mardi 14 janvier 2020/ Actualité statutaire/

PAGES 4 à 15

ACTUALITÉ SYNDICALE

**DES POLITIQUES SOCIALES RESTREIGNANT L'ACCÈS AUX DROITS**

PAGES 16 À 21

DOSSIER

CDN de Douai du SNUTER-FSU/ Nouvelle Aquitaine/ Suppression de postes en lycées, mais les agents marquent des points!/ 94/ Deux luttes pour un même combat/ 34/ Mobilisation des assistantes familiales et assistants familiaux/ 18/ Une mobilisation qui paie/

PAGES 22 À 29

EN DIRECT

**VIOLENCES FAITES AUX FEMMES: LE GOUVERNEMENT DOIT S'ENGAGER PLUS!**

PAGES 30 à 35

SOCIÉTÉ



# Syndicalement VÔTRE

N° 55 | DÉCEMBRE 2019 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE



PLAGIÉ





Photothèque Rouge / Martin MOUAV / Hans LUCAS

*La journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 23 novembre dernier a été, en France, un grand succès de mobilisation qui ne doit pas rester sans suite.*



Photothèque Rouge / Martin MOUAV / Hans LUCAS

Les violences faites aux femmes sont l'une des violations des droits humains les plus répandues dans le monde. Plus d'un milliard de femmes dans le monde, soit une femme sur trois, sont victimes de coups, de viols, d'abus sexuels, 125 millions de filles et de femmes subissent des mutilations génitales et 1,3 million sont victimes d'exploitation sexuelle. La solidarité internationale en faveur des femmes et des peuples qui luttent pour l'émancipation des femmes est un levier important pour les victoires obtenues et à venir. En France, en 2019, après plus de 130 féminicides et alors que le gouvernement annonce la lutte pour l'égalité comme une grande cause nationale, le Grenelle contre les violences conjugales organisé par la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas à la hauteur des enjeux. Il aurait dû au contraire déboucher sur des mesures fortes car il est indispensable de se doter de politiques volontaristes, d'un budget à la hauteur de cet enjeu et d'agir à tous les niveaux : dans la sphère domestique, à l'école, dans l'espace public, au travail...

La FSU soutient la demande des organisations féministes qui réclament un milliard d'euros dédié et dénoncent le manque d'ambition et la communication politique du gouvernement sur une prétendue augmentation du budget. Le budget à l'égalité femmes/hommes a baissé de 25 000 euros et le milliard annoncé par M. Schiappa correspond aux investissements en politiques transversales dont 70% sont déjà fléchés sur la diplomatie culturelle. Nous devons obtenir un renforcement des moyens humains et financiers pour les associations engagées contre les violences sexistes et sexuelles. La lutte contre les violences

faites aux femmes nécessite une prise en charge globale des questions d'égalité.

La Fonction publique, et le versant territorial en particulier, a un rôle prépondérant à jouer car elle se situe au plus près des victimes et dans l'ensemble des secteurs concernés : justice, établissements scolaires, services sociaux, villes, établissements de santé... et sur l'ensemble des territoires.

Nous devons exiger le déploiement rapide de moyens dans les services pour renforcer le rôle d'alerte, de prévention, de protection et d'accompagnement des victimes comme s'y sont engagés tous les employeurs publics en signant l'accord égalité femmes /hommes.

## ÉDITORIAL

LA LUTTE CONTRE  
LES VIOLENCES  
FAITES AUX FEMMES  
NÉCESSITE  
UNE PRISE EN CHARGE  
GLOBALE DES QUESTIONS  
D'ÉGALITÉ.

La FSU, en tant qu'organisation représentative de la Fonction publique et première organisation dans l'éducation sera vigilante et volontariste\* pour que les engagements pris soient suivis de mesures concrètes dans tous les ministères.

La journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 23 novembre dernier a été, en France, un grand succès de mobilisation qui ne doit pas rester lettre morte. Ensemble, obligeons le gouvernement à prendre des mesures ambitieuses, à la hauteur des enjeux que représente la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles et pour une société plus égalitaire, plus juste et plus démocratique. ■

**Didier Bourgoïn**  
co-secrétaire du SNUTER-FSU

\* à lire et à diffuser, le très bon document de la FSU « Pour en finir avec les violences faites aux femmes » disponible sur notre site : [www.snuter-fsu.fr](http://www.snuter-fsu.fr)



# Macron persiste... et signe

## ACTUALITÉ SYNDICALE

**L**es mouvements sociaux de l'année écoulée ont fait part des fortes attentes de la population vis-à-vis des services publics. Dans une période qui connaît un approfondissement historique des inégalités, des services publics plus réactifs et plus proches des citoyens sont en effet perçus comme la réponse principale au risque de délitement de la société intrinsèque au projet du capitalisme néolibéral.

Emmanuel Macron et son gouvernement refusent d'entendre ce besoin et persistent dans leur politique de privatisation tout azimut. Ainsi, la loi du 6 août 2019, dite de «transformation de la Fonction publique», est venue donner une traduction législative au projet libéral de casse des services publics contenu dans le rapport Action publique 2022, commandé par le Premier ministre. Pire, pour le versant territorial, les sénateurs ont aggravé le texte du gouvernement pour renforcer le pouvoir des employeurs locaux.

L'objectif de la loi apparaît clairement : affaiblir le statut en précarisant les agents et en attaquant leurs droits sociaux. Les projets de décrets présentés aux organisations syndicales par le secrétaire d'Etat à la Fonction publique ne font que confirmer cette orientation.

### PRÉCARISER LES AGENTS...

Recours au contrat, contrat de projet, détachement d'office, rupture conventionnelle : il s'agit bien avec cette loi de mettre en place tous les outils permettant de liquider le statut, dernier obstacle au démantèlement des services publics locaux.

### ... ET AFFAIBLIR LEURS DROITS

La loi prévoit de transposer à la Fonction publique les dispositions de la loi Travail en matière de dialogue social. Ainsi, l'article 4 de la loi prévoit la fusion des CT et les CHSCT pour donner naissance à une unique instance appelée « comité social ter-





ritorial» qui traitera dans un format spécifique les questions de santé et sécurité au travail. Ce format, (« formation spécialisée SST », selon les termes de la loi) n'est pas obligatoire dans les collectivités de moins de 200 agents... Dans cette nouvelle configuration, les agents disposeront de moins de représentants du personnel pour les défendre. Au prétexte de plus d'efficacité, le gouvernement affaiblit la démocratie sociale et cherche à couper les représentants syndicaux des agents. C'est dans ce même esprit que la loi vide les CAP de leurs compétences en matière d'avancement de grade, de promotion interne et de mobilité. A partir de 2020, vos élu.e.s en CAP ne verront plus passer les décisions relatives à la mobilité (détachement,

mise à disposition, etc). En 2021, ce sont les décisions relatives à la carrière qui disparaîtront. Les employeurs devront seulement consulter le CT pour définir des « lignes directrices de gestion » dont l'application échappera complètement à tout contrôle paritaire. Les seuls recours sont désormais individuels et juridiques. C'est la porte ouverte à un clientélisme effréné et à tous les passe-droits, qui existent déjà mais contre lesquels les CAP pouvaient lutter. Enfin, la loi permet aux employeurs territoriaux de restreindre le droit de grève dans certains services en instaurant un « service minimum ». Cette disposition spécifique (article 56 de la loi) au versant territorial a été introduite par les sénateurs

ACTUALITÉ SYNDICALE



PHADE



de droite et acceptée par le gouvernement. Les employeurs ont désormais la possibilité, dans ces services, d'entamer des négociations pour déterminer les postes nécessaires au fonctionnement du service en cas de grève. Les agents concernés devront en conséquence déclarer leur intention de participer à la grève au moins 48 heures avant la date de début de grève.

La collectivité peut également décider d'interdire les débrayages et obliger les agents à faire grève dès le début de leur service. Cette disposition qui cherche à invisibiliser la grève vise à faire d'une pierre deux coups : elle cible les secteurs les plus critiques politiquement pour les employeurs territoriaux, qui génèrent le plus de gêne pour les

## **AVANCEMENT, PROMOTION**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, dans les trois versants de la Fonction publique, les avancements et les promotions sont retirées des compétences des CAP.

L'établissement des listes d'aptitude ou des tableaux d'avancement devra tenir compte de lignes directrices de gestion dans des conditions prévues en décret en Conseil d'État.

Dans ce cas également, la loi prévoit que l'application de ces lignes directrices de gestion ne dispense pas l'autorité de gestion «de renoncer à son pouvoir d'appréciation».

Les décrets en question seront pris séparément pour chaque versant de la Fonction publique.

## **ACTUALITÉ SYNDICALE**

usagers en cas de grève, et, combinée au détachement d'office, ouvre la voie aux privatisations de ces missions, sur lesquelles lorgne le secteur privé marchand.

Cette loi est bien une loi de privatisation du service public et de la Fonction publique. En s'attaquant au statut et aux droits collectifs des agents, le gouvernement soumet ces derniers à l'arbitraire des «managers» et des employeurs. La fin de la priorité au recrutement statutaire, la création de la rupture conventionnelle, l'affaiblissement du paritarisme et l'alignement des instances de dialogue social sur les normes du secteur privé préparent la vente à la découpe de services publics, ou en tout cas donnent aux élus locaux tous les outils pour y procéder.

La FSU territoriale continue à s'opposer aux orientations de cette loi, de revendiquer son abrogation et de mobiliser les agents en ce sens.

Faisons maintenant le point sur les sujets immédiats qui doivent nourrir l'élaboration de l'activité syndicale dans nos collectivités suite à la promulgation de la loi.

### **DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES DE REPRÉSENTATION DES PERSONNELS**

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires affirme la suppression de compétences essentielles des CAP et la modification de leur nature.

### **MOBILITÉ**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les opérations de mutations ne font plus partie des compétences des CAP. Pour les trois versants de la Fonction publique, les opérations de mutation doivent tenir compte des lignes directrices de gestion édictées dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'État.



## CONTESTATION ET RECOURS À PARTIR DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2021

Les personnels peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour être assistés dans l'exercice d'un recours administratif. Ils peuvent demander la communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation ou des lignes directrices de gestion. Ce sera donc un sujet pour les contestations concernant les mouvements à compter de 2020.

## SUPPRESSION DES GROUPES HIÉRARCHIQUES DANS LA FPT

Ces dispositions entrent en vigueur au prochain renouvellement général des instances en 2022. Pour la FPT,

un décret en Conseil d'État pourra également ajouter des compétences non prévues par la loi.

## RÔLE DES CT PUIS DES COMITÉS SOCIAUX

La plupart des mesures citées prendront effet à compter du prochain renouvellement général des instances en 2022, mais les comités techniques compétents devront être saisis afin de recueillir leur avis sur l'édiction de lignes directrices de gestion. Cela, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les mutations et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour l'avancement et les promotions.

## LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

L'article 5 de la loi de transformation de la Fonction publique prévoit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la



## ACTUALITÉ SYNDICALE



PUAÏDE



production par l'autorité de gestion d'un «rapport social unique» qui devra présenter l'ensemble des «*éléments à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues pour l'ensemble des versants de la FP*».

Ce rapport social unique devra rassembler des données sur l'ensemble des sujets actuellement soumis à discussion dans les CT et les CHSCT, les rapports de situations comparées, des éléments chiffrés et sexués en matière de rémunération, etc... et prévoir une «base de données sociales» regroupant les données accessibles aux élus des Comités Sociaux (CS).

La mise en œuvre de toutes ces dispositions est soumise à la prise d'un décret en Conseil d'État.

## ACTUALITÉ SYNDICALE

### DISPARITION DES CHSCT PAR FUSION AVEC LES CT DANS LES CS

A compter du prochain renouvellement général des instances, en 2022, les CT et CHSCT fusionnent dans une instance unique reprenant l'ensemble des compétences de ces deux instances et éventuellement celles ajoutées par un décret en Conseil d'État qui doit être pris pour l'application des dispositions relatives à la création de ces instances.

### NOUVELLES PRÉROGATIVES DES CCP DANS LA FPT

La discipline est ajoutée comme compétence et s'opère sans distinction de catégories ou d'emplois.

### FACILITATION DES ACCORDS NÉGOCIÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le gouvernement est autorisé à prendre une ordonnance dans un délai de 15 mois (avant le 6 novembre 2021) pour faciliter la conclusion d'accords négociés nationaux ou locaux.

### ÉLARGISSEMENT DES POSSIBILITÉS DE RECOURS AU CONTRAT

Désormais, dès lors que l'employeur public considère que la nature des fonctions et les besoins le justifient, le recours au contrat est autorisé (sous réserve de la prise du décret cité ci-après).

### UN RECRUTEMENT DE CONTRACTUEL TRANSPARENT ?

Le statut, dans son titre premier, impose désormais que le recours au contrat (hors emplois de direction) pour pourvoir un emploi permanent doit être réalisé dans le cadre d'une procédure garantissant l'égal accès : un décret en Conseil d'État doit en préciser les modalités. Pour la FPT, un décret en Conseil d'État devra fixer pour les postes de direction les modalités de recrutement contractuel, d'emploi et de rémunération.

### UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DIT « DE PROJET » EST INSTITUÉ.

Il fera l'objet d'un décret en Conseil d'État pour chacun des versants. Indemnité de fin de contrat : pour les CDD de moins d'un an, un décret en Conseil d'État fixera entre autre le plafond de rémunération brute globale perçue qui autorisera une telle indemnité et sous réserve de n'avoir pas accès à un autre emploi public. Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### CDD / CDI

Le recrutement immédiat en CDI est désormais possible et facilité y compris à temps complet. Un CDD ne peut être conclu pour plus de trois ans, ni reconduit au-delà de six ans. La portabilité du CDI au sein des trois versants de la Fonction publique est désormais prévue. Les conditions de recours au contrat pour effectuer des remplacements sont élargies, notamment dans la FPT.

### TEMPS DE TRAVAIL

Pour le versant territorial, la loi fait tomber tous les accords préalables à la loi de 2001 et donne un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes pour établir les règles relatives au temps de travail des agents.

### ENTRETIEN DE CARRIÈRE

Concerne les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle. Un décret en Conseil d'État est prévu pour l'application de cette nouvelle disposition.

### CONGÉS SOUS FORME D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES

Un décret en Conseil d'État est prévu. Ces ASA sont, dans la rédaction de la loi, prévues pour les seuls fonctionnaires. Pour les contractuels, il est possible qu'elles relèvent du réglementaire.

### CPF

Les frais de formation d'agents privés involontairement d'emploi doivent être pris en charge par l'employeur public dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. Un décret en Conseil d'État d'application du CPF pour l'ensemble des trois versants est par ailleurs prévu... avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 en application de l'article 22 quater modifié de la loi 83-634. Une information doit être faite dans le cadre de l'entretien professionnel. Les droits acquis sont convertibles y compris en cas de poursuite professionnelle dans le privé, un décret en Conseil d'État devra en fixer les modalités.

### POSSIBILITÉ DE DÉTACHEMENT D'OFFICE VERS LE PRIVÉ

En cas de transfert d'activité par DSP par exemple (trois versants de la FP). Un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions d'application de cette disposition. Pas de date d'application contrainte dans le texte... ■



# Toutes les raisons de s'opposer à la réforme des retraites

ACTUALITÉ SYNDICALE

**L**es agent-es de la fonction publique, tout comme les salarié-es du privé, se sont largement mobilisé-es lors des journées unitaires des 5, 10, 12 et 17 décembre. Les organisations CGT, FA, FO, Solidaires et FSU ont réaffirmé leur soutien à toutes et tous les agent-es qui, dans de nombreux secteurs, ont décidé de reconduire la grève pour le retrait de cette réforme de retraite à points.

Les annonces faites par le Premier Ministre lors de son allocution au CESE n'ont répondu en rien à l'hostilité au projet de loi Retraites, exprimée majoritairement par la population. Profondément attachés à la solidarité, nous refusons la

division entre générations et catégories professionnelles ainsi que laisser nos jeunes collègues subir cette réforme, pas plus que nos enfants et petits-enfants. Si pour nous, la retraite à 64 ans, c'est non, c'est aussi NON pour le système de retraite à point qui est un système opaque, inéquitable, individualiste et antisocial.

**En effet le régime « universel » par points c'est :**

## L'INCERTUDE 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...





## ACTUALITÉ SYNDICALE

### LA BAISSÉ DES PENSIONS POUR TOUS ET UNE PAUPÉRISATION AGGRAVÉE POUR LES RETRAITÉS

A cause de la mise en place d'une « règle d'or » qui va lier les ressources du système de retraites non pas aux besoins mais à 14% du PIB - y compris dans la perspective d'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 !

Âge pivot à 64 ans ou pas, 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 le peuvent. Pour les autres, ce sera chômage, minima sociaux et pensions de misère...

### L'INCITATION À LA CAPITALISATION PAR L'INDIVIDUALISATION DU SYSTÈME

Si l'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, fonds de pension, etc.) pour tenter de maintenir leur niveau de vie au risque de tout perdre (comme de nombreux retraités américains lors de la crise de 2008).

### UN PROJET DE RÉGRESSION SOCIALE ET LA FIN DE NOTRE MODÈLE SOCIAL

Derrière la vitrine du « un euro 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 restreintes au fur et à mesure des années par des 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 six derniers mois ! Elle 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 proportion des revenus des fonctionnaires et leurs répartitions sont très inégalitaires. La double peine intervient dans l'annonce de J.-P. Delevoye sur les « mesures d'accompagnements » prévues par la loi de transformation de la Fonction publique permettant 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 basées sur des critères discriminants comme le « présenteisme ». Elles le seront par ailleurs sur les périodes particulières : maternité, temps partiel, congés parentaux, etc.

### LOIN DE NOUS CONTENTER DU STATU QUO NOUS CONNUONS À REVENDIQUER :

- ☑ une amélioration et une consolidation de nos retraites, avec le maintien des régimes existants, notamment le Code des pensions civiles et militaires et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, ce qui passe par le retrait du projet gouvernemental ;
- ☑ le maintien de la catégorie active pour tenir compte des spécificités dans les trois versants de la Fonction publique et une meilleure prise en compte de toutes les formes de pénibilité ;
- ☑ des augmentations générales de salaire avec, en particulier, une revalorisation immédiate du point d'indice et l'attribution de points d'indice supplémentaires de manière uniforme ;
- ☑ des créations d'emplois statutaires dans les nombreux secteurs qui en ont besoin, et un plan de titularisation des contractuels ;
- ☑ la défense des missions publiques et donc l'abandon de toutes les formes d'externalisation et de privatisation ;
- ☑ le renforcement du Statut Général, la garantie pour le citoyen d'un service public neutre et impartial et, par voie de conséquence, l'abrogation de la loi dite de transformation de la Fonction publique. ■

# Congrès FSU de Clermont-Ferrand, premier bilan

ACTUALITÉ SYNDICALE

**C**e 9<sup>e</sup> congrès de la FSU s'est tenu en plein mouvement social d'ampleur pour la défense et l'amélioration de notre système de retraites par répartition. Cette situation a évidemment marqué les débats et pesé sur l'organisation. Ainsi, les congressistes se sont joints à la manifestation Interprofessionnelle du mardi 10 décembre dans les rues de Clermont-Ferrand.

## PASSAGE DE TÉMOIN

Au plan institutionnel, ce congrès a été celui du passage de témoin entre Bernadette Groison, secrétaire générale depuis 2010 et Benoît Teste, issu du SNES. Notons que Didier Bourgoïn, co-secrétaire général du SNUTER, intègre l'équipe fédérale au poste de trésorier-adjoint.

Au fil de ce congrès, la FSU a pris la mesure de la période actuelle et s'est dotée de textes et de mandats offensifs, à même de nous permettre d'agir efficacement auprès de nos collègues. Le nouveau Secrétaire général, Benoît Teste, a conclu ce congrès avec un discours qui place clairement notre Fédération dans l'action : retrait de la réforme des retraites, abrogation de la loi Fonction publique du 6 août, investissement dans l'éducation au service de

la jeunesse et transition écologique sont les quatre priorités de la FSU dans la période qui s'ouvre.

## PARTICIPATION ACTIVE DU SNUTER

Le SNUTER a pris toute sa place dans ce congrès en participant activement à l'ensemble des débats et par sa présence en rapporteur de thèmes. Nous avons réussi à peser sur les textes et à y faire intégrer nos propositions en faveur des agents territoriaux. Revendication de nouveaux droits pour les contractuels, revalorisation des carrières médico-sociales, salaire minimum à 1 750 euros net, indemnité kilométrique vélo et participation obligatoire des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire sont désormais des mandats de la Fédération. D'autres propositions concernent des services publics des collectivités territoriales ou à destination de leurs usagers.

Ces avancées sont aussi bien le fruit du travail des délégué.es présent.es que du dynamisme des syndicats locaux dans les congrès départementaux. C'est bien collectivement que le SNUTER a montré qu'il avait toute sa place dans la FSU et qu'il fallait compter sur lui.

Bravo à toutes et à tous pour le travail fourni en amont et pendant le congrès. ■



Benoît Teste succède à Bernadette Groison comme secrétaire général de la FSU.

# Journée nationale du mo mardi 14 janvier 2020

ACTUALITÉ SYNDICALE

**D**epuis près d'un an le gouvernement prépare une réforme des modes d'accueil qui laisse craindre une régression de la qualité et des conditions d'accueil des tout petits : davantage de *surbooking* dans les crèches, des surfaces d'accueil réduites pour des dizaines de milliers d'enfants, une course au remplissage «en temps réel» en accueil collectif comme individuel avec risques de sanction si les assistantes maternelles n'adressent pas «en live» leurs disponibilités à la CNAF (art. 49 du PLFSS), une formation continue indigente ne permettant qu'à la marge la promotion professionnelle notamment pour les assistantes maternelles et les titulaires de CAP-PE/AEPE, sans parler du reste à charge très inégalitaire pour les parents selon qu'ils obtiennent une place en crèche ou chez une assistante maternelle.

Le gouvernement rendra publiques ses décisions au plus tard début 2020, la loi devant être votée avant mi-février et le décret sur les crèches publié au premier trimestre.

Depuis des mois les professionnel.les de la petite enfance ont pris la parole pour une réforme qui permette de développer largement l'offre d'accueil des jeunes enfants tout en assurant sa plus ample qualité : des milliers de professionnel.les ont manifesté en ce sens à deux reprises au printemps dans cinquante villes de France. Alors, jamais deux sans trois !

## POUR REM

**PROFESSIONNEL.LES, PARENTS, CITOYEN.NES,  
PRÉPARONS-NOUS À DÉFERLER DANS LA RUE  
LE 14 JANVIER POUR :**

- une qualité d'accueil garantie par 1 professionnel.le pour 5 enfants et par 50% de professionnel.les les plus qualifié.es en EAJE ;
- un accueil en surnombre limité à 110% de l'effectif des inscrits en EAJE ;
- une surface de 7m<sup>2</sup> minimum par enfant garantie sur tout le territoire ;
- un effectif de 10 enfants maximum dans les micro-crèches ;
- l'élévation globale des niveaux de qualification des professionnel.les de l'accueil individuel et collectif, par la formation initiale et la formation continue diplômante ;
- l'alignement du coût restant aux familles, sur la base du quotient familial, quel que soit le mode d'accueil.

**MOBILISONS-NOUS PARTOUT EN FRANCE  
LE 14 JANVIER 2020  
À PARIS & EN PROVINCE** ■

## L'ACCUEIL DE LA PETIT

# nde de la petite enfance

**ETRE À L'ENDROIT**

ACTUALITÉ SYNDICALE

**E ENFANCE**

[pasdebebesalaconsigne@hotmail.fr](mailto:pasdebebesalaconsigne@hotmail.fr)  
[www.pasdebebesalaconsigne.com](http://www.pasdebebesalaconsigne.com)

# ACTUALITÉ STATUTAIRE

## ASSURANCE CHÔMAGE

↓ **Circulaire n°2019-12 du 1<sup>er</sup> novembre 2019 relative au règlement d'assurance chômage du 26 juillet 2019 issu du décret n° 2019-797**

↳ Cette circulaire comprend 15 fiches techniques à jour des dispositions issues du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Ces nouvelles dispositions modifient notamment la durée minimale d'affiliation pour bénéficier d'une ouverture ou d'un rechargement de droits. Elles instaurent également un dispositif de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et fixent certaines modalités de mise en œuvre de l'ouverture du régime d'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel et aux travailleurs indépendants. Les nouvelles règles issues du décret du 26 juillet précité entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2020. Modification du calcul du salaire journalier de référence et de la durée d'indemnisation notamment, feront l'objet d'une nouvelle circulaire qui sera publiée à la même date.

## PROCÉDURE INTERNE DE RECUEIL DES ALERTES DANS LES ADMINISTRATIONS

↓ **Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017**

↳ Ce décret fixe le cadre général de la procédure interne de recueil des signalements émis par ces lanceurs d'alerte mais préserve une large liberté aux autorités publiques concernées dans la mise en œuvre, ce qui aboutit à des pratiques différenciées. Ces pratiques hétérogènes peuvent alors générer une différence de protection pour les lanceurs d'alerte en fonction de leur administration d'origine. La circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics vient harmoniser certains aspects procéduriers et permet de "décoder les contours d'un véritable statut du lanceur d'alerte au sein de la fonction publique". Par ailleurs, la directive européenne du 16 avril 2019 sur la protection des lanceurs d'alerte dénonçant les infractions au droit de l'Union devrait également impacter ces procédures.

## RÉPERTOIRE DES MÉTIERS

↓ <http://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers>

↳ Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) publie une nouvelle version du répertoire des métiers territoriaux, actualisé et enrichi de nouvelles fonctionnalités. Ce répertoire consti-

tue un référentiel pour les professionnels des ressources humaines des collectivités territoriales ainsi que pour tous les agents qui sont dans une démarche de mobilité.

Il contient 250 fiches métiers et fonctions, 43 fiches prospectives métiers ainsi que 42 fiches santé et sécurité au travail. Par ailleurs, il permet également, à partir d'une application dédiée, d'identifier les proximités courtes ou envisageables entre métiers à partir d'une analyse croisée des activités et compétences associées, au service de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents et d'établir des liens entre les métiers et les facteurs de risques professionnels. Enfin, la rubrique dédiée aux facteurs d'évolution est enrichie de plusieurs catégories liées aux grandes mutations : technologiques, sociétales, organisationnelles, en plus des facteurs juridiques et institutionnels.

## DÉPRÉCARISATION

↓ **Question écrite n°13743 du 30 octobre 2018 relative à la transformation des contrats à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI)**

↳ M. Dimitri Houbbron attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics, sur la problématique du recrutement pour les collectivités territoriales et de la transformation des contrats à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) au bout de 6 ans d'exercice dans une même collectivité ou établissement public. Il attire son attention sur la loi dite "Sauvadet" du 12 mars 2012 qui avait pour objectif de résoudre la problématique de la précarité au sein des trois fonctions publiques et dont le bilan d'étape paru en juillet 2015, laissait déjà à supposer que ce dispositif était insuffisant. Il lui demande quelles solutions sont prévues pour poursuivre l'objectif de "déprécarisation" des agents contractuels de la fonction publique. La réponse ministérielle mentionne qu'à l'occasion des discussions menées en vue de l'adoption de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, une prolongation de ce dispositif n'a pas été jugée pertinente, le gouvernement optant plutôt, pour répondre aux besoins des employeurs, pour un assouplissement des conditions de recrutement des agents contractuels dans le respect du principe d'égal accès à l'emploi public, accompagné d'un renforcement des droits accordés à ces agents. Par ailleurs, la loi de

transformation de la Fonction publique ne remet pas en cause le principe selon lequel les emplois permanents sont occupés, sauf dérogation, par des fonctionnaires.

Les agents contractuels qui souhaitent devenir fonctionnaires peuvent donc passer les épreuves des concours internes qui leur sont accessibles après une certaine durée de services publics, épreuves renouvelées ces dernières années afin de permettre aux candidats de valoriser leur expérience professionnelle.

## EMPLOIS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET

↓ **Projet de décret**

↳ Plusieurs textes ont été examinés lors de la séance du CSFPT du 16 octobre dont un projet de décret modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet. En application des dispositions de l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, ce projet de décret vise la généralisation de la création des emplois de fonctionnaires à temps non complet dans la Fonction publique territoriale à l'ensemble des collectivités et des emplois. Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

## CONTRIBUTION DU CNFPT AUX CENTRES DE FORMATION DES APPRENTIS

↓ **Projet de décret**

↳ Le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale devait examiner, lors de la séance du 27 novembre 2019, un projet de décret relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Cette nouvelle contribution, fixée à 50% des frais de formation par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, portera "exclusivement sur les charges de gestion administrative et les charges de production".

Le projet de texte précise, par ailleurs, les relations entre le CNFPT et les Centres de formation d'apprentis (CFA). Le conseil d'administration du CNFPT devra ainsi adopter une convention-type pour définir les principales modalités du financement des CFA par l'établissement public administratif. De plus, chaque CFA accueillant des appren-

# EN BREF

tis territoriaux devra signer une convention d'application avec le CNFPT, "d'une durée d'exécution qui ne peut excéder cinq ans", pour bénéficier de cette contribution.

## COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

20 JUIN 2019

↓ Requête n°C-72/18

↳ Daniel Ustariz Aróstegui / Departamento de Educación del Gobierno de Navarra . Le principe de non-discrimination entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée s'oppose à ce que la durée du contrat justifie des conditions d'emploi moins favorables à l'égard des agents employés sous contrat à durée déterminée placés dans une situation comparable à celle des fonctionnaires.

La situation juridique de l'agent, statutaire ou contractuelle, ne saurait à elle seule et sans raison objective, justifier l'application d'un traitement discriminatoire à l'égard des agents contractuels de droit public placés dans une situation d'emploi comparable à celle des fonctionnaires et les exclure du bénéfice d'un élément de rémunération lié à la seule ancienneté, s'ils remplissent les conditions objectives prévues pour son octroi.

COUR  
ADMINISTRATIVE  
D'APPEL  
DE VERSAILLES  
29 MAI 2019

↓ Requête  
n°17VE00707

Communauté de com-  
munes du Haut Val-  
d'Oise

↳ Certaines mesures  
de contrôle ou de sanction, prises

par l'autorité administrative à l'égard d'un agent placé en congé maladie, par leur caractère répété et leur inadéquation aux faits reprochés à l'intéressé ou à sa situation, sont de nature à perturber de manière injustifiée le repos nécessaire à sa guérison et à la reprise de ses fonctions, dès lors qu'elles excèdent les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et en particulier du pouvoir de contrôle de l'autorité hiérarchique sur l'agent en congé maladie. Dans ces conditions, alors même qu'elles ont été mises en œuvre pendant une période de congé maladie, elles doivent être regardées comme étant constitutives d'agissements de harcèlement moral.



ACTUALITÉ SYNDICALE



# DES POLITIQUES SOCIALES L'ACCÈS AUX DROITS

DOSSIER

SALUT LES DINOSAURES...  
ALLONS À L'ESSENTIEL:  
VOTRE CONCEPTION DU JOB  
EST SUSPECTE, VOS PRATIQUES  
OBSOLETES ET VOS CLIENTS  
UNE BANDE DE PARASITES  
QUI CÔUTENT «UN POGNON  
DE DINGUE.» ©





# ALES RESTREIGNANT

DOSSIER





## DOSSIER

Aujourd'hui en France 9,3 millions de personnes, soit 14,7 % de la population, vivent sous le seuil de pauvreté.

Parmi elles, plus de 2 millions occupent des emplois précaires ou à temps partiel, le mal-logement touche plus de 4 millions de personnes, le mal emploi concerne 8 millions de personnes (précaires, chômeurs, sans droits) et 40 % des chômeurs touchent moins de 500 euros par mois.

Ces chiffres inquiétants illustrent les effets du libéralisme mondialisé dont les multiples incidences sont : l'explosion des inégalités, la montée de la pauvreté, l'extension de la précarité, l'augmentation du nombre de sans domicile fixe.

Avec la dérégulation du marché du travail et la casse du Code du Travail, la flexibilité de l'emploi et ses conséquences pour les salarié.es deviennent la norme.



## POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

Le gouvernement actuel, comme les précédents, souscrit aux politiques d'austérité, arguant vouloir contenir le déficit public mais on constate une accélération des réformes visant à détricoter le pacte social.

La révision générale des politiques publiques (RGPP en 2007), la loi Hôpital, patients, santé et territoires (HPST 2009), la modernisation de l'action publique (MAS en 2012), la restructuration des territoires et la redistribution des compétences (lois MAPTAM de 2014 et NOTRe en 2015), le programme action publique (CAP 2022 en 2018), la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP 2019) n'ont pas d'autre objet que d'amoindrir les services publics au bénéfice de privatisations pour satisfaire aux lois du marché et de la concurrence.

La traduction sur le terrain de ces différents dispositifs ne peut échapper à personne : il apparaît qu'ils « sapent la cohésion sociale » comme l'a argumenté dans son rapport le Défenseur des droits en mars dernier (Cf. article publié par *Médiapart* le 12 mars 2019).

Sur le plan des politiques sociales, la réforme de l'assurance chômage en 2019, les projets concernant la santé, la sécurité sociale et notamment les attaques sur les retraites, les réformes de la formation professionnelle sont menées à grands pas, sans considération de leurs impacts catastrophiques.

Ces politiques parachèvent la destruction des derniers filets de protection relatifs aux conditions de vie des salarié.es et futurs retraité.es.

Ces choix gouvernementaux, aux effets aisément anticipables, vont aggraver de façon significative et alarmante les difficultés sociales et sanitaires d'une part toujours plus importante de la population. (cf. Cp FSU du 1<sup>er</sup> novembre et Cp FSU du 13 novembre 2019)

LA FUSION DES MINIMA SOCIAUX EST UNE ORIENTATION DANGEREUSE.

## RESTRICTION DES PRESTATIONS, FUSION DES MINIMA SOCIAUX

Les politiques publiques, économiques et sociales menées, diminuant les prestations sociales, ne répondent en rien à l'intérêt de la population et du bien commun. Ainsi, la réforme récente des APL va essentiellement permettre à l'État d'économiser à nouveau 1,2 milliard d'euros sur ces prestations.

En septembre dernier, dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le gouvernement annonçait la création d'un « service public de l'insertion » évoquant le recours au bénévolat, l'immersion « gratuite » dans les entreprises. A ce jour, nous n'avons aucun élément sur la façon dont va s'articuler ce dispositif avec les Départements, Pôle emploi et les missions locales. (cf. CP FSU 12 septembre 2019) Dans le cadre de cette stratégie, le Président de la République a annoncé la mise en place d'un « Revenu Universel d'Activité ».

Il vise à fusionner plusieurs minima sociaux : la prime d'activité (PA) et le Revenu de solidarité active (RSA) sont concernés, ainsi que des allocations dédiées à un public spécifique, telle que l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI). Il est également envisagé d'intégrer les aides personnalisées au logement (APL). La fusion des minima sociaux est une orientation dangereuse. Sous prétexte de simplification, elle aboutirait à gommer les besoins spécifiques de certains publics : les personnes âgées sans ou avec peu de ressources, les personnes en situation de handicap, les chômeurs de longue durée ayant des difficultés à retrouver un emploi, les personnes hors emplois, les travailleurs précaires ou à bas salaires, les femmes isolées avec des enfants en bas âge. Ces personnes ont actuellement des minima sociaux de montants différents. Alors que le RUA doit se faire à moyen constant, quel sera le montant de ce revenu ? Mais déjà, il est évident



## DOSSIER

qu'il ne permettra pas de sortir de la pauvreté les millions de bénéficiaires des actuels minima sociaux.

De plus, le RUA sera conditionné à l'obligation d'inscription dans un parcours d'insertion et pourra être suspendu en cas de refus de «deux offres d'emploi raisonnables» ou d'activité.

Comment peut-on imposer des conditions d'activité aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap ou même à des personnes très éloignées de l'emploi du fait de leurs conditions de vie ou de leur histoire de vie ?

### DÉGRADATION D'UN SERVICE PUBLIC PROTECTEUR

Depuis de nombreux mois, les acteurs de la protection de l'enfance alertent sur les conditions dégradées d'exercice de leurs missions, concernant les plus de 350 000 enfants bénéficiant de mesures de protection.

Une mission ministérielle a été diligentée et «la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance 2020-2022» a été présentée en octobre dernier par le Secrétaire d'État chargé de la protection de l'enfance. Elle est construite autour de quatre axes, allant de la détection des signes de maltraitance à l'accompagnement vers les dispositifs de droit commun des jeunes sortant de l'ASE, en passant par la sécurisation de leurs parcours et la prise en compte de leur parole. Mais ces mesures ne sont le plus souvent qu'un simple rappel de la loi.

Dans un premier temps, seulement 80 millions d'euros, en complément des 8 milliards de dépenses de la protection de l'enfance, sont consacrés à cette cause nationale et seront versés à quelques départements volontaires. Bien en deçà des budgets nécessaires et des annonces faites.

Les mesures également communiquées par le gouvernement à l'occasion du trentième anniversaire de la CIDE (Convention Internationale des Droits de l'Enfant) concernant les violences faites aux enfants,

les différentes mesures du «Pacte pour l'enfance» ne constituent pas plus une réponse aux besoins repérés sur le terrain et à l'outillage nécessaire aux professionnels.

C'est pourtant bien la protection de l'enfance qui cristallise depuis plusieurs mois les tensions du secteur social ; partout sur le territoire des mobilisations se construisent. Dans les Départements, les professionnels alertent ou se mettent en grève : une centaine de mobilisations dans les départements est recensée depuis le début de l'année.

### ATTEINTES AUX DROITS SOCIAUX

Les différentes mesures qui viennent d'être énoncées remettent en cause les fondements même du travail social puisque les réformes actuelles, loin d'améliorer les réponses aux besoins des personnes, ne leur permettent pas d'accéder à leurs droits fondamentaux : défaut de protection des mineurs isolés étrangers sur le territoire (cf Cp unitaire dont FSU du 18 octobre 2019), accès difficile au logement ou à l'hébergement pour les plus précaires, inflation du nombre de mesures dans le secteur de l'Aide Sociale à l'Enfance limitant le suivi des mineurs en danger... Rappelons aussi la dramatique actualité des conditions d'études et de vie des étudiant.es. (cf. Cp FSU du 12 novembre 2019)

Par ailleurs, c'est la restructuration du champ même du social qui se poursuit avec l'évolution des modalités de financement. Pour s'en convaincre il suffit d'observer les conséquence de l'extension du Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens y compris pour les EPHAD, ou encore les effets de la réforme Serafin-PH pour les Etablissements et Services d'Aide par le Travail -ESAT-, les Service d'Accompagnement à la Vie Sociale -SAVS-, les Instituts Médico-Éducatifs -IME-.

Participe de cette même restructuration brutale la diminution des dotations budgétaires, manifeste, entre autres, pour les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale -CHRS-.

La fermeture de services, la déqualification des person-

DEPUIS DE NOMBREUX MOIS, LES ACTEURS DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE ALERTENT SUR LES CONDITIONS DÉGRADÉES D'EXERCICE DE LEURS MISSIONS

# DECAPITA QUI ? DECAPITALISME

DOSSIER

nels et le glissement de tâches au sein des équipes sous prétexte d'une plus grande efficacité, procèdent de la même stratégie de casse délibérée.

Comment accepter, dans le contexte actuel, que le gouvernement supprime en quelques mois des institutions telles que l'Observatoire de la pauvreté, l'Observatoire de la délinquance, l'Observatoire des prisons, la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires, l'Institut sur la sécurité et la justice, le Conseil National de la Protection de l'Enfance ?

## BOULEVERSEMENTS DESHUMANISÉS

Les bouleversements dans le champ du social et du médico-social ont des impacts sur les conditions de travail et les pratiques des professionnels, dont les approches éducatives et cliniques sont jugées obsolètes ou rétrogrades par les pouvoirs publics qui valorisent un modèle basé sur les neurosciences ou les approches comportementales, loin d'appréhender la réalité dans sa complexité, qui nécessite une complémentarité des différentes approches médico-sociales et de sciences humaines.

De plus, comme tous les fonctionnaires, les travailleurs sociaux sont impactés par les effets de la loi de destruction de la Fonction publique. En précarisant les professionnels, on fragilise les conditions d'exercice des missions et in fine c'est la population qui en pâtit.

La finalité de cette entreprise déshumanisée de démolition est purement financière : il s'agit de baisser les coûts et de privatiser, bien loin d'un projet de société fondé sur la solidarité.

Dans ce contexte, le SNUTER a une responsabilité pour agir dans les différentes instances. Au sein de nos collectivités mais aussi dans toutes les structures dans lesquelles nous sommes représentés. Nous devons dénoncer ces politiques dans tous les lieux où nous le pouvons. Nous devons également construire, développer et diffuser

des propositions alternatives en lien avec les autres syndicats de la FSU (SNUTEFI, SNPESPJJ, SNUASFP...) et informer plus largement le public de ces régressions massives.

## POUR MENER LA RÉFLEXION UN SECTEUR TRAVAIL SOCIAL

Le travail social ne peut pas remédier à l'insuffisance de logements et d'emplois à la faiblesse de revenus et des salaires, aux inégalités sociales et culturelles. Mais il aurait tout à gagner à construire une réflexion autour de l'exigence de l'accès aux droits, de l'accompagnement social, de l'articulation des problématiques et trajectoires individuelles aux questions collectives.

Cela suppose un renforcement de l'organisation des salariés du travail social, en solidarité avec les autres salariés, notamment au sein de notre syndicat. Notre syndicat est, en effet, l'outil dont disposent les fonctionnaires territoriaux pour répondre à cette exigence. Il ne se limite pas à défendre les personnels. Il entend aussi défendre la conception d'un travail social orienté vers la réduction des inégalités et la justice sociale.

Le SNUTER-FSU entend développer le rapport de force en faveur des couches populaires malmenées par les crises successives depuis plus de trente ans parallèlement à la dégradation des conditions de travail et d'exercice des missions des travailleurs sociaux.

Pour mener la réflexion, proposer des alternatives, et mener les actions en ce sens, un "Secteur Travail Social" s'est organisé au sein de notre organisation syndicale. Il sollicite les différents syndicats locaux du SNUTER-FSU pour y participer. La prochaine rencontre se déroulera les 30 et 31 janvier 2020 dans les locaux du SNUIPP-FSU, 12 rue Cabanis, Paris 75013.

Vous pouvez d'ores et déjà envoyer toutes informations à l'adresse mail dédiée : [secteur-travail.social@smuter-fsu.fr](mailto:secteur-travail.social@smuter-fsu.fr)

LA FINALITÉ  
DE CETTE ENTREPRISE  
DESHUMANISÉE  
DE DÉMOLITION  
EST PUREMENT  
FINANCIÈRE

# CONSEIL NATIONAL DE DOUAI DU SNUTER-FSU, LA FSU TERRITORIALE



EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE

**D**urant trois jours, du 20 au 22 novembre 2019 s'est tenu dans le Nord, à Douai notre conseil délibératif national.

Nos camarades du SNUTER 59 se sont en effet portés candidats cette année à l'organisation de cette instance qui regroupe une centaine de participants, représentant l'ensemble des syndicats locaux du SNUTER-FSU.

Le CDN s'est ouvert par un mot de bienvenue de Christophe Lebrun, secrétaire du SNUTER-FSU 59 qui a rappelé la place et le rôle du syndicalisme ouvrier sur ces terres nordistes où ont été menées tant de luttes et où la solidarité et la fraternité ont tout leur sens. Ensuite, c'est par quelques mots en ch'ti qu'Hervé Benoît de la section des communaux de Douai nous a accueillis, le CDN pouvait commencer ses travaux.

## DÉBAT GÉNÉRAL SUR LA SITUATION SOCIALE

Actualité sociale, retraites, loi de transformation de la Fonction publique, appel à la grève du 5 décembre etc... Didier Bourgoïn, co-secrétaire du SNUTER a présenté le contexte social et les enjeux de la période marquée par des attaques multiples et sans précédent du gouvernement contre la Fonction publique et le statut, et plus largement contre notre modèle social.

Dans ce contexte, le Congrès de la FSU de décembre à Clermont-Ferrand sera d'autant plus important, les adhérents du SNUTER qui participent aux congrès des sections départementales peuvent ainsi enrichir les textes et porter la voix de la FPT.

Didier a également indiqué un sujet de satisfaction, l'augmentation du nombre d'adhérents du SNUTER qui confirme sa place de 3ème syndicat de la FSU. Le débat et les interventions qui ont suivi ont été riches et ont débouché au vote d'un texte Appel à réussir le 5 décembre pour réussir la suite ! Adopté à l'unanimité.

## ZOOM SUR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LES RETRAITES

Deux sujets d'actualité : la loi de transformation de la Fonction publique et le dossier des retraites ont fait l'objet de deux présentations suivies d'un débat. Pour la loi de transformation de la Fonction publique, Julien Fonte secrétaire national, a présenté les différentes mesures contenues dans le texte et qui sont des attaques directes contre le statut et le dialogue social : fusion des CT et CHSCT dans une instance unique, possibilité de recours accru aux contractuels, CAP, le temps de travail, restriction du droit de grève dans la FPT...

S'agissant des retraites, Emmanuel Samson du SNUTER 34, a fait un bref historique de notre système actuel et a battu en brèche les idées reçues relayées par les médias et dans l'opinion publique : «les retraités seraient plus aisés que l'ensemble de la population», «à mon âge je n'aurai pas de





retraite», «le public est privilégié par rapport au privé», «c'est faux les deux systèmes sont équivalents», «je suis retraité ou né avant 1963 et donc pas concerné», etc.

Philippe Challande, secrétaire national, a poursuivi sur le système à points qui contrairement à ce qui est annoncé va entraîner une chute des pensions, et rappelé que la clause dite du «grand-père» est une illusion. Pour rappel, la FSU a fait paraître et envoyé à tous les adhérents un *Pour* «spécial retraites» très clair et pédagogique sur la réforme et ses enjeux.

### **SNUTER-FSU: DEUX CONGRÈS EN 2020!**

La deuxième journée a été consacrée en grande partie à l'examen des propositions de modifications statutaires qui seront soumises à un Congrès extraordinaire consacré exclusivement à ce sujet, le 11 mars 2020 à Lyon. Après une étude et un vote article par article de ces propositions de modifications, certaines de pure forme, d'autres sur le fond comme par exemple la constitution de nos instances, le vote global a été unanime sur les propositions concernant les statuts et le règlement intérieur.

C'est le Congrès du mois de mars à Lyon qui devra se prononcer sur ces deux textes qui, pour être adoptés devront recueillir deux tiers des suffrages exprimés.

Le Congrès ordinaire du SNUTER, se tiendra quant à lui du 22 au 25 septembre 2020 à la Grande-Motte dans l'Hérault, les camarades du SNUTER 34 s'étant porté candidats à son organisation.

Le Congrès extraordinaire de Lyon et le congrès de la Grande-Motte seront deux temps forts en 2020 pour notre organisation syndicale. Tous les syndicats locaux recevront le calendrier prévisionnel détaillant toutes les dates et échéances pour leur permettre de préparer et de contribuer aux textes, aux débats et au renouvellement de nos instances.

### **CONGRÈS FSU DE CLERMONT-FERRAND DU 9 AU 13 DÉCEMBRE 2019**

L'ensemble des textes soumis au Congrès a été présenté au CDN par thèmes ainsi que le travail de propositions d'amendements et d'amélioration des textes en particulier pour que soient intégrés les problématiques et spécificités de la FPT.

## **EN DIRECT DU SNUTER-FSU**

### **« POLITIQUES SOCIALES ET ACCÈS AUX DROITS »**

Le secteur travail social qui se réunit régulièrement a présenté une intervention sur le thème des « Politiques sociales et accès aux droits ». Le texte présenté par Béatrice Fauvinet (SNUTER37), Gaëlle Collet (SNUTER18) et Hervé Heurtebize (SNUTER94) a été suivi d'un débat qui a permis de confronter les difficultés actuelles et les actions en cours dans les syndicats. Le Conseil départemental du 13 a présenté une motion sur la situation des Mineurs isolés étrangers, adoptée à l'unanimité du CDN.

### **TRÉSORERIE ET PRÉSENTATION DES COMPTES**

Philippe Duverny, trésorier et Philippe Challande, trésorier-adjoint, ont présenté les comptes en présence du commissaire aux comptes qui les a certifiés. Notre syndicat fonctionne avec les seules cotisations de ses adhérents, c'est ce qui permet au national de fonctionner et de mettre à disposition des syndicats le Guide des carrières, le Syndicalement vôtre, les tracts, etc.

Ce CDN à Douai s'est déroulé dans une ambiance studieuse et conviviale, l'accueil et l'organisation assurés par les camarades du SNUTER59 ont été au top! Et un grand merci à Claudine Auguste qui nous a fait découvrir lors de la soirée festive un groupe de chants et danse polonais, témoignant de la forte présence la communauté polonaise dans le Région. Et puis comme nous étions dans le Nord, l'ensemble du CDN a entonné en chœur les Corons! ■



# NOUVELLE AQUITAINE: LA RÉGION SUPPRIME DES POSTES EN LYCÉES, MAIS MOBILISE LES AGENTS MARQUENT DES POINTS

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



**L**a Région Nouvelle Aquitaine a la responsabilité de près de 300 lycées publics et y affecte 6 000 agents pour assurer l'accueil, la restauration, l'hébergement des élèves ainsi que la maintenance et l'entretien des bâtiments.

## UNE BAISSÉ DES MOYENS PROGRAMMÉE

La Région a élaboré il y a un an, un barème (basé essentiellement sur les superficies et le nombre de repas préparés), permettant de déterminer la dotation en postes de chaque établissement. Ce barème vise à harmoniser les situations assez disparates héritées des trois Régions qui ont fusionné en 2016 (Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes).

Mais dans ce domaine, comme dans tous les autres (primes, action sociale, temps de travail, ...) l'harmonisation ne s'est pas opérée au plus favorable pour les agents, loin s'en faut. A l'unanimité, les six syndicats représentatifs des agents (dont la FSU, qui est arrivée deuxième en nombre de voix et première en nombre de sièges aux élections professionnelles) se sont opposés à ce barème et ont voté contre au Comité technique en octobre 2018.

Progressivement chaque lycée fait l'objet d'une analyse de sa dotation actuelle par la DRH et il lui est présenté une dotation cible en fonction des nouveaux critères. Après une année d'application et près du quart des lycées audités, les craintes que nous avons exprimées en 2018 sur la baisse des moyens dans beaucoup d'établissements se sont hélas confirmées.

## DE NOMBREUX LYCÉES PÉNALISÉS = UNE MOINDRE QUALITÉ DE SERVICE CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

Sur soixante-six lycées audités vingt sont en perte de postes, dont neuf dans l'académie de Limoges, qui est la plus touchée et perd treize postes. Cela représente en moyenne 1,8 poste en moins pour chacun des vingt

lycées concernés, soit 10% des effectifs, avec des pointes à 20% (au lycée Valadon à Limoges avec six postes perdus, à l'EREA de Meymac ou au LP Martin Nadaud à Bellac). trois postes sont également supprimés au lycée Raymond Loewy à La Souterraine. L'académie de Bordeaux est aussi concernée avec des pertes de postes importantes dans certains lycées à Périgueux (lycée Laure Gatet), à Pau (lycée Louis Barthou), Terrasson, ... etc., quinze postes seraient ainsi perdus dans dix lycées, mettant ainsi en grande difficulté les équipes. Trente autres établissements gagneraient des postes (1,3 par lycée en moyenne), mais cela ne règle en rien la situation des lycées qui sont en perte de postes.

## DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

Ces difficultés s'ajoutent aux difficultés du quotidien ressenties par beaucoup d'agents dans les lycées: l'insuffisance des remplacements des agents absents, la difficulté à appliquer les restrictions médicales et l'absence de compensation des restrictions par des moyens supplémentaires. Les dernières statistiques 2018 des arrêts maladie à la Région attestent de ces difficultés, avec un taux d'absentéisme dans les lycées qui est deux fois supérieur à celui constaté au siège, et une augmentation massive des arrêts "longue maladie" ou consécutifs à des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

## LA MOBILISATION A COMMENCÉ À PORTER SES FRUITS

Les agents se sont fortement mobilisés le 5 novembre, particulièrement dans l'académie de Limoges, à l'appel de la FSU, CGT, FO et de l'UNSA. Le Président de Région a reçu les OS le 14 novembre et annoncé une «feuille de route» négociée avec les OS. La négociation à venir devrait concerner: l'évolution du barème de dotation lui-même, l'organisation des «dialogues de dotation», la pénibilité, le remplacement des agents absents, le renouvellement et l'amélioration du



# UPPRIME ILISÉ-ES, S!



matériel, la prise en compte des difficultés de santé des agents et leur reclassement, mais aussi le niveau de service attendu au sein des lycées.

### DES PROPOSITIONS...

Les représentants FSU ont fait des propositions pour renforcer la dotation, pour mieux prendre en compte les spécificités de chaque établissement, les restrictions médicales,... et pour que la parole des agents soit prise en compte avant de conclure le dialogue de dotation. En fonction de la nouvelle feuille de route, la dotation des soixante-six établissements déjà audité pourra être revue.

### ...ET DE LA VIGILANCE

C'est donc une première victoire, acquise grâce à la mobilisation des collègues. Nous nous battons pour que la négociation qui va s'ouvrir avec l'exécutif régional aboutisse à de réelles avancées pour les agents, mais rien n'est encore gagné, sachant qu'à ce jour la Région ne prévoit pas de moyens financiers supplémentaires. Nous appelons donc les agents à rester vigilants et mobilisés.



# DEUX LUTTES POUR UN MÊME COMBAT

**SNUTER**<sup>94</sup>

LA FSU TERRITORIALE  
Val-de-Marne

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

**DE NOMBREUX COLLÈGUES  
DU 94 SE SONT MOBILISÉS  
CET AUTOMNE**

### RAS-LE-BOL GÉNÉRAL A LIMEIL

Après une journée d'action au début du mois de juillet 2019 où l'exécutif avait promis tant de choses, les collègues de Limeil se sont de nouveau mobilisés le 7 novembre.

Aucun CHSCT depuis les élections professionnelles du 6 décembre 2018, une opacité sur les avancements de grades, un mal-être au travail des agents, des contractuels de plus en plus précaires et victimes de menaces, une visite surprise sans frapper de Mme le maire dans notre local syndical au moment de la permanence. À Limeil, le respect des agents et de l'action syndicale semblent être une chimère. Nos camarades de la section continuent au quotidien la lutte. Courage !

### A VITRY-SUR-SEINE : AVEC LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP, LE COMPTE N'Y EST PAS.

200 euros d'augmentation pour les agents de catégorie A et 40 euros pour les autres, c'est la proposition de la ville faite aux agents concernant la mise en place du RIFSEEP. Autant dire que la colère monte. Le 29 novembre 2019, seul le SNUTER-FSU s'est mobilisé contre cette injuste proposition. Une centaine d'agent.es étaient réunis sur le parvis de la mairie pour dire non. Du côté de l'exécutif des menaces envers nos élu.es et la sourde oreille sur le mode « Pourquoi êtes-vous fâchés ? » Une action qui va en appeler d'autres !



# MOBILISATION DES ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTS FAMILIAUX



EN DIRECT DU SNUTER-FSU



**D**ès sa création fin 2015, le SNUTER34-FSU s'est attelé à rassembler les assistants familiaux du Département pour les fédérer autour d'un cahier de revendications exigeant mais nécessaire. Il s'agissait de faire entendre la voix de ces salarié-e-s isolé-es 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 professionnelles. 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.

## UN PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL « SENSIBILISÉ »

Depuis, le SNUTER34-FSU a sollicité le Président du Conseil Départemental à plusieurs reprises afin d'attirer son attention sur la situation et le statut spécifique 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 ». (janvier 2019)

LA FSU TERRITORIALE  
Hérault

Sautant sur l'occasion, lors du Comité Technique du 17 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 définirait les grandes orientations à travailler dans le cadre de commissions spécifiques et d'un calendrier à venir.

## CAHIER DE REVENDICATIONS...

Nous avons présenté des propositions concrètes établies sur la base du cahier de revendications rédigé par les assistants familiaux syndiqués, notamment à l'occasion de la campagne pour les dernières élections professionnelles.

Sur cette base nous avons sollicité l'intervention de l'exécutif départemental auprès de la Direction Enfance Famille sur deux points d'actualité :

- ▶ la resorption du retard de paiement des frais de déplacements (pour les plus pénalisés entre huit et dix mois de retard pour des sommes représentant plusieurs centaines et parfois quelques milliers d'euros) ;
- ▶ la revalorisation de l'allocation d'entretien versée aux assistants familiaux pour les enfants accueillis. Celle-ci s'élève depuis 2015 à 13,55€ (cf arrêté du Président en date du 18/04/2017) et n'a pas été réajustée à minima en fonction de l'augmentation du coût de la vie, contrairement à l'engagement pris lors des né-



gociations des protocoles précédents. Pour rappel, elle se montait à 11,59€ en octobre 2009 pour atteindre aujourd'hui à 13,55€ soit 1,96€ en dix ans soit moins de vingt centimes par an.

### **MOBILISATION LE 10 DÉCEMBRE**

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 poussé à déposer un préavis de grève pour le 10 décembre 2019. En relais de nos revendications, l'ADDAMEF 34 (Association Départementale Des Assistants Maternels et Familiaux) nous a rejoint, ainsi que le syndicat SUD, 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.

### **DES REVENDICATIONS ARRÊTÉES COLLECTIVEMENT :**

- ▶ 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 ayant pour objectif de redonner de l'attractivité au métier d'assistant familial ainsi que de définir les orientations pour une politique de recrutement ambitieuse ;

Cette commission travaillera prioritairement autour de 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, vêture, 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...

### **130 ASS-FAM ONT MANIFESTÉ**

Les 687 assistants familiaux de l'Hérault avaient donc rendez-vous le 10 décembre au matin devant l'hôtel du département de Béziers où était présent l'exécutif en session sur le vote du budget primitif 2020.

Et malgré un contexte défavorable dans le sens où cette mobilisation coïncidait avec l'appel de la deuxième mobilisation contre la réforme des retraites, plus de 130 assistants familiaux ont convergé des quatre coins du département de l'Hérault pour se rassembler à l'Hôtel du département à Béziers où se réunissaient donc les élus départementaux.



### **EN DIRECT DU SNUTER-FSU**

A l'appel du collectif «Ass-fam 34 en mouvement» composé de l'ADDAMEF et des syndicats FSU et SUD-CT34, les assistants familiaux ont porté leurs revendications en manifestant bruyamment et dans une ambiance festive.

### **UNE CERTAINE ÉCOUTE MAIS PEU D'ENGAGEMENT**

Une délégation issue du collectif a été reçue pendant une heure par M. Mesquida, Président du Conseil Départemental accompagné de sa chargée de mission aux affaires sociales et du Directeur Général des Services. Si la rencontre s'est déroulée dans un contexte d'écoute mutuelle, elle n'a pas été à la hauteur des attentes des assistants familiaux.

En effet, le Président ne s'est pas engagé quant à une revalorisation de l'allocation d'entretien faisant un amalgame entre cette prestation directement liée aux besoins de l'enfant confié et le salaire versé à l'assistant familial.

La question de la révision de la procédure de suspension d'accueil en cas de mise en cause judiciaire et/ou administrative de l'assistant familial avec le maintien du salaire et une assistance juridique et médicale a été entendue et devrait faire l'objet d'une réflexion rapide.

La mise en place d'une commission permanente paritaire issue du Comité Technique afin de revaloriser les conditions de travail et redonner de l'attractivité à la profession ne semble pas avoir été écartée.

En conclusion, les assistants familiaux de l'Hérault restent mobilisés. Le collectif prévoit de se réunir rapidement afin d'envisager la suite du mouvement et l'organisation d'une Assemblée Générale.

Nous nous étions dit que cette mobilisation du 10 décembre 2019 ne serait qu'un premier pas. 20 % des assistantes familiales et assistants familiaux du département de l'Hérault se sont mobilisés. Nous savons aujourd'hui qu'il y en aura d'autres!

# UNE MOBILISATION QUI PAIE !

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



**D**epuis 1983, les agents du département du Cher bénéficient d'un complément de rémunération indexé sur leur grille indiciaire en plus de L'IFSE. Il s'agit d'un avantage collectivement acquis.

**LA FSU TERRITORIALE**  
Cher

## ATTAQUE CONTRE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS

Alors même qu'une négociation est en cours depuis plusieurs mois, à l'initiative de l'intersyndicale SNUTER18-FSU/CGT, uniquement sur l'IFSE, le Président du Conseil départemental a tenté de faire adopter une délibération visant à désindexer ce complément de l'évolution de carrière. L'objectif inavoué de cette mesure était « tout simplement » de baisser notre complément de rémunération !

Monsieur Autissier croyait peut-être que cette attaque directe contre la rémunération allait passer inaperçue lors du comité technique en amont de l'assemblée départementale...

La menace proférée était : « si aucune délibération n'est prise, ce complément de rémunération ne sera plus payé à partir de janvier ». Le Président pour justifier ses choix s'est appuyé sur une requête du payeur départemental, estimant que le fondement juridique de ce complément de rémunération n'était pas suffisamment solide et qu'il ne pourrait plus le verser en l'état. En bref, après trente-six ans, cette prime serait devenue illégale..

Le président voulait en profiter pour faire des économies sur le dos des agents. Sur la carrière, chaque agent y aurait perdu plusieurs mois de salaire.

## RIPOSTE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Estimant peut-être que les représentants du personnel ne savent pas compter, ou ne préparent pas les dossiers... l'exécutif espérait que cela pouvait passer ! Mais devant l'indignité de la mesure, bien évidemment, nous avons refusé de siéger à ce comité

technique, et demandé au Président de nous recevoir. Là encore, les élus et directeurs présents lors de cette entrevue ont tenté de démontrer que personne n'y perdrait. Quelque chose de mathématiquement impossible ! C'est osé ! Une mauvaise foi parfaitement assumée...

## UNE TENTATIVE DE « DÉMINAGE » ET DE DÉSINFORMATION RATÉE

Parallèlement, dans sa grande générosité, le Président a décidé d'octroyer à tous les agents une prime exceptionnelle, unique et non reductible de deux cent euros bruts.

Officiellement, pour nous remercier des efforts fournis depuis plusieurs années pour remettre à flot le paquebot départemental. Comme pour dire : « Merci de subir ma politique de casse du service public et de dégradation de vos conditions de travail ! »

Peut-être aussi une manière de faire taire une éventuelle levée de boucliers face à l'attaque de la rémunération. Ainsi, deux jours avant la grève annoncée l'administration, pour discréditer l'action de l'intersyndicale a organisé des réunions pour dissuader les agents de faire grève !

Mais cette tentative d'enfumage n'a pas marché ! L'intersyndicale a réussi à organiser dans l'urgence de nombreuses heures d'information syndicale sur l'ensemble du territoire, heures d'information très suivies. Coupant ainsi l'herbe sous le pied de la campagne de désinformation, qui n'a de ce fait, pas fonctionné !

## UNE MOBILISATION HISTORIQUE DES PERSONNELS...

Le taux de grévistes et le nombre d'agents venus battre le pavé le 28 novembre 2019 devant l'hôtel du département ont été historiques pour notre collectivité. Une délégation de représentants de l'intersyndicale a été reçue par le Président, son directeur



de cabinet et deux vice-présidents, dont celui en charge du personnel. Une heure de discussion sans aucune réponse concrète... en l'absence de techniciens (DGS, DGA, DRH...). Devant cette absence de réponse, l'intersyndicale a prévenu les élus de la poursuite du mouvement et d'une action d'envergure le jour de l'assemblée départementale.

### **...ET UNE NÉGOCIATION VICTORIEUSE**

Finalement, suite à ce mouvement important, bien au-delà de «grognements» ou de «mouvements d'humeur» (c'est ainsi que le Président du conseil départemental a qualifié dans la presse les précédents mouvements du personnel), une réunion de négociation a eu lieu le lundi suivant, en présence cette fois d'élus et de techniciens.

L'administration se montrant soudain ouverte au dialogue et à la recherche d'un «accord de fin de conflit», stipulant bien sûr la renonciation à toute manifestation contestataire le jour de l'assemblée départementale.

Après quelques heures de pourparlers, nous avons obtenu que le complément de rémunération soit calculé sur le dernier échelon du grade de chaque agent, et accepté de mettre fin à ce conflit.

Au-delà de cette victoire, ce mouvement sans précédent aura démontré aux agents que par l'action collective et solidaire, nous sommes plus forts pour défendre nos missions, nos salaires et nos conditions de travail. Et à l'administration que les représentants du personnel, réunis en intersyndicale, sont attentifs, réactifs et font le job!

Cependant, nous restons très vigilants car nous savons que de nouvelles remises en cause de nos acquis (35 heures, statut) nous attendent comme la mise en place de primes au mérite (CIA).

Notre Président s'inscrit parfaitement dans la ligne politique antisociale et libérale de Macron, en tentant d'individualiser les rémunérations et casser le statut de la FPT.

A n'en pas douter, d'autres luttes nous attendent. Restons forts et soudés. ■

# **VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

**SOCIÉTÉ**

**OBJECTI**

**ZERO**

**FEMINI**

**DF**

**CODE**

**LE GOUVERNEMENT  
DOIT S'ENGAGER  
PLUS!**

La FSU soutient la demande des organisations féministes qui réclame un milliard d'euros dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes et dénonce le manque d'ambition flagrant du gouvernement en dépit des effets d'annonces.

La FSU s'engage pour obtenir un renforcement des moyens humains et financiers destinés aux associations engagées contre les violences sexistes et sexuelles.

La lutte contre les violences faites aux femmes nécessite une prise en charge globale des questions d'égalité.

## SOCIÉTÉ

**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 1 000 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

**POUR LA FSU,  
LES PROPOSITIONS  
DE CLÔTURE  
DU GRENELLE  
ANNONCÉES PAR  
LE PREMIER MINISTRE  
SONT TRÈS  
INSUFFISANTES**



SAFIA  
35 ANS  
124<sup>ÈME</sup>

# RÉFORME DES RETRAITES: UNE AUTRE VIOLENCE CONTRE LES FEMMES

**SOCIÉTÉ**

**L**es réformes successives des retraites ont toutes aggravé la situation des femmes. Leur pension de droit direct est inférieure de 42% à celle des hommes, elles partent en retraite en moyenne un an plus tard que les hommes, elles subissent plus souvent de la décote et 37% d'entre elles touchent moins de 1 000 euros par mois (contre 15% des hommes).

Le gouvernement veut imposer une retraite à points qui va accentuer toujours plus ces injustices et risque fort de plonger des femmes dans des difficultés financières intenable.

En effet, prendre en compte l'ensemble de la carrière professionnelle des femmes au lieu des six derniers mois impliquera inéluctablement une baisse drastique de leur pension.

Même en intégrant les primes à ce calcul, on aggravera encore les inégalités car les primes, comme toutes les parts variables de rémunération, bénéficient plus aux hommes.

Même si le système à points laisse ouverte la possibilité d'un départ à 62 ans, il organise en réalité l'âge d'équilibre à 64 ans, en dessous duquel le système de décote, nouvellement nommé

«abattement», s'appliquera à raison d'environ 5% par an.

Cet allongement à peine déguisé de la durée de carrière aura des effets concrets très négatifs sur les pensions des femmes, qui subissent déjà une décote plus forte que les hommes malgré des départs plus tardifs.

Et comme si ça ne suffisait pas, le gouvernement envisage des modifications profondes des pensions de reversion. Alors que la réversion représente en moyenne un quart de la pension des femmes et que 90% des bénéficiaires sont des femmes, l'âge d'ouverture de ce droit passerait à 62 ans, au lieu de 55 actuellement dans le privé, et alors qu'aucun seuil n'existe dans la Fonction publique.

Et ce droit serait purement et simplement supprimé en cas de divorce et/ou de remariage!

Pour la FSU, le gouvernement doit revoir fondamentalement son projet. Au-delà des effets négatifs pour l'ensemble des agents de la Fonction publique, ce système de retraite à points va avoir de lourdes conséquences pour les femmes.

La FSU revendique des dispositifs ambitieux pour éradiquer les inégalités professionnelles subies par les femmes tout au long de leur carrière et des mesures urgentes pour améliorer les pensions de re-traites de toutes les agentes.

La FSU réclame la fin des injustices institutionnelles envers les femmes, alors même que ce projet les accentue sans commune mesure!

**CE SYSTÈME  
DE RETRAITE À POINTS  
VA AVOIR DE LOURDES  
CONSÉQUENCES  
POUR LES FEMMES**

LE SEXISME  
NUIT  
GRAVEMENT  
À LA  
SOCIÉTÉ !

# LA FSU TERRITORIALE



*vous adresse ses meilleurs vœux pour un monde plus solidaire.*

*Que cette année soit combative et unitaire pour la défense des services publics locaux, donc de leurs usagers et de leurs personnels.*



«*Syndicalement* **VÔTRE**»