

Plan de relance du gouvernement :
ni social, ni écologique / Agents
territoriaux : une rentrée sous
tension / Autorisations spéciales
d'absence : pas de recul des droits ! /
Rendez-vous salarial 2020 : le
gouvernement persiste et signe ! /
Actualité statutaire /

PAGES 4 à 13

ACTUALITÉ SYNDICALE



DOSSIER

PAGES 14 À 19

87/ Une grande victoire pour
la protection de l'enfance et
la défense du travail social /
Oradour-sur-Glane : des
inscriptions abjectes / 72/Le
SNU TER 72 réunit les ATSEM
de la Ville du Mans /

PAGES 20 À 23

EN DIRECT

SPORT... SANTÉ...
CULTURE... CIVISME...
**LES DANGERS
DU 2S2C**

PAGES 24 à 30

SOCIÉTÉ



PAGES I à VIII

CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement VÔTRE

N° 58 | SEPTEMBRE 2020 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE



Photothèque Rouge / Martin Noda / Hans Lucas

UNE RENTRÉE COMPLIQUÉE MAIS QUI DOIT RESTER COMBATIVE



Quand on forme les citoyens de demain, on a besoin d'être épaulé.



Vous ne leur enseignez pas seulement les maths, l'histoire ou la musique, vous leur apprenez aussi à devenir les citoyens de demain, et ça n'est pas rien. Choisir l'Offre Métiers de l'Éducation, c'est choisir une offre conçue sur mesure pour les professionnels de l'éducation par MAIF avec l'Autonome de Solidarité Laïque. Un contrat unique qui garantit votre responsabilité, vos droits et vos dommages corporels ainsi que le soutien de proximité de notre partenaire **l'Autonome de Solidarité Laïque**.
Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation.



assureur militant

#ChaqueActeCompte

L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et L'ASL. MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le code des assurances. L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite «L'Autonome de Solidarité Laïque» 7 rue Portalis - 75008 Paris. Association régie par la loi 1901.

Avec la reprise et la propagation de la Covid 19 cette rentrée est placée sous le signe de multiples tensions. Tensions liées à la pandémie... Beaucoup d'entre nous sont dans l'expectative. Que faire lorsque l'on est porteur du virus? Que faire lorsque l'on est « cas contact »? Certains sont à l'isolement mais avec quelle position statutaire? Les « ASA Covid19 » semblent ne plus pouvoir être utilisées de la même façon depuis le 1^{er} septembre, alors que faire? Un Congé de Maladie Ordinaire? Avec pour conséquence un jour de carence? Mais en cas de test négatif: je ne suis pas malade! Nous l'avons bien compris, beaucoup de questions restent sans réponse aussi par manque d'anticipation du gouvernement!

Dans la Fonction publique, une circulaire est parue le 1^{er} septembre pour les services de l'Etat dans laquelle pas grand-chose de nouveau n'est avancé si ce n'est encore une restriction des pathologies ouvrant droit aux « ASA Covid » et toujours les mêmes éléments autour du télétravail et des recommandations sanitaires. Toujours aucune communication pour l'instant concernant les deux autres versants de la Fonction publique.

Tensions liées à la rentrée... À la question de savoir, en cas de fermeture de classe, d'école ou de crèche, qui devait prendre en charge les enfants, Gabriel ATTAL, porte-parole du gouvernement a répondu: « *J'imagine que des solutions locales seront trouvées* », ce qui semble indiquer clairement que rien n'a été concrètement préparé, aux collectivités locales et aux parents de se débrouiller, avant de se prendre les pieds dans le tapis avec un « *les personnes concernées pourront prendre un congé parental... (sic)* » aussitôt contredit par Elisabeth Borne, ministre du travail qui indiquait chercher d'autres solutions car la priorité est donnée au travail!

Tensions liées à la situation sociale... Dans le même temps, la situation de l'emploi risque de prendre une ampleur jusqu'alors inédite. Malgré les aides publiques déployées, des centaines de milliers d'emplois pourraient être supprimés dans les secteurs

les plus touchés par la baisse d'activité consécutive à l'épidémie du Coronavirus: culture et spectacle vivant, services, hôtellerie restauration, transport aérien, industries, sous-traitants... tous les secteurs impactés économiquement et socialement par la situation sanitaire.

Tensions liées au pouvoir d'achat... Ce que nous disons depuis des années vient d'être confirmé par

ÉDITORIAL

NOUS L'AVONS BIEN COMPRIS, BEAUCOUP DE QUESTIONS RESTENT SANS RÉPONSE AUSSI PAR MANQUE D'ANTICIPATION DU GOUVERNEMENT!

l'Insee. Dans la FPT la rémunération nette, celle que l'on a dans le porte-monnaie, accuse un recul de 0,9% sur un an. Et le rendez-vous salarial n'a rien réglé sur ce plan là puisque la nouvelle ministre de la Fonction publique a confirmé le gel de la valeur du point d'indice et qu'il n'y aurait pas de mesures générales en faveur des salaires des agents publics

Et pendant ce temps-là, le Gouvernement annonce un plan de relance, baptisé « France Relance 2030 » de plus 100 milliards d'euros en direction des entreprises mais rien pour les services publics! Ce plan est inefficace, injuste et anti-écologiste puisqu'il poursuit les mêmes objectifs avec de vieilles recettes: baisse des charges des entreprises, pas d'obligation de reconversion écologique des investissements, risque de précarisation des emplois.

C'est pourquoi, il faut rompre avec les politiques d'austérité qui coupent dans les budgets publics. Il faut réduire les inégalités en particulier dans le cadre d'une réforme fiscale plus juste et plus redistributive. Il faut maintenir et développer les services publics et renforcer les protections collectives. Pour cela, nous devons démontrer notre capacité à mobiliser contre les orientations du gouvernement. Une rentrée combative en perspective! ■

Didier Bourgoïn co-secrétaire du SNUTER-FSU

ni social, ni écologique

un communiqué
du collectif
« plus jamais ça »

ACTUALITÉ SYNDICALE

Avec 100 milliards d'euros, Jean Castex annonce une série de mesures pour relancer l'économie française après le confinement. Il ne fait en réalité que répondre aux demandes du MEDEF, sans répondre aux urgences sociales que connaît le pays et à la nécessaire bifurcation écologique.

L'orientation générale de ce plan est un soutien aux entreprises, y compris les plus grosses qui n'ont pas toutes des problèmes de trésorerie. Ce sont donc vingt milliards, un cinquième du plan, qui seront consacrés à la réduction des « impôts de production ». Cette baisse d'imposition était déjà en gestation avant la crise du Covid et est une demande déjà ancienne du MEDEF.

Pourtant, les politiques antérieures de réduction de la fiscalité des entreprises ont rarement favorisé les investissements utiles, et ont surtout servi les profits des actionnaires.

SANS CONDITION POUR LES PATRONS

Ces aides ne sont assorties d'aucune conditionnalité sociale ou environnementale. Elles ne seront d'aucun secours pour sauver les salarié-e-s des centaines de milliers de licenciements en cours ou à venir et risquent d'abonder des activités incompatibles avec les limites planétaires. Couplée à une interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des profits, une sécurité sociale professionnelle associée à un nouveau statut du salarié pourrait a contrario assurer un maintien des droits et des revenus des salarié-e-s menacé-e-s. La relance de l'emploi par l'embauche d'agents publics n'est pas non plus envisagée, alors que le service public fait partie des « amortisseurs »

de crise sociale dont l'effet est reconnu depuis la crise de 2008 et que la bifurcation écologique nécessite un accompagnement fort de l'État pour que la volonté politique affichée se décline en mesures concrètes.

PORTION CONGRUE POUR LES PRÉCAIRES

De même, les sommes allouées aux minimas sociaux et aux personnes les plus précaires sont ridicules par rapport à ce qui est offert aux entreprises : un milliard d'euros (hausse de l'allocation de rentrée et repas à 1 euro en restaurant univer-





sitaire, aide aux associations et à l'hébergement d'urgence)... soit 1 % du budget du plan de relance !

CADEAUX FISCAUX

La baisse de la fiscalité sur les entreprises et l'absence de réforme fiscale qui s'attaquerait aux profits, est aussi un obstacle pour mettre en œuvre une transformation écologique de la société. Elle prive un peu plus les collectivités de fonds pour modifier en profondeur les modes de transports, de production, d'agriculture ou de logement, autant qu'elle empêche de développer les services publics qui ont pourtant montré leur importance ces derniers mois. Elle rend d'autant plus difficile la création des cen-

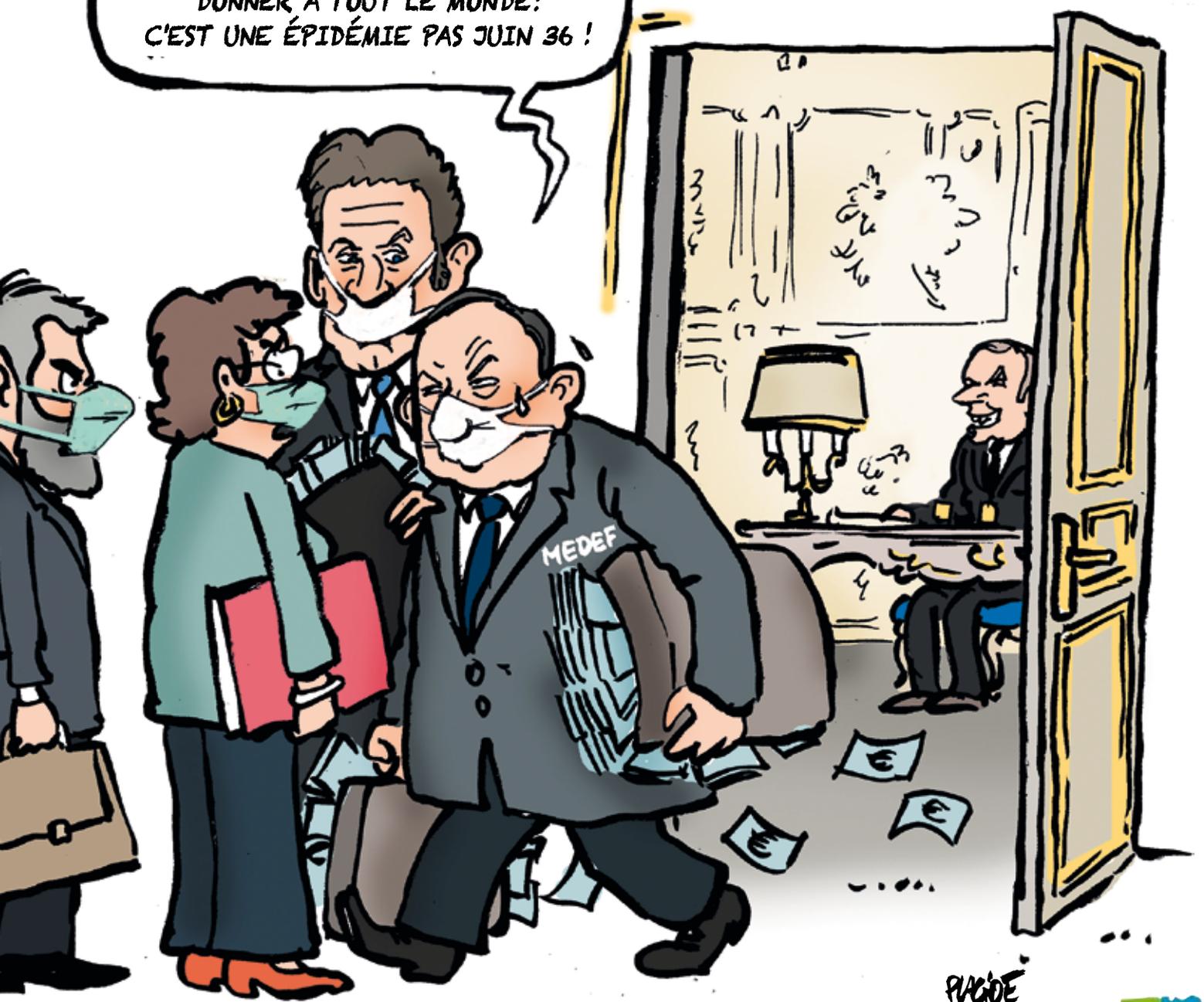
taines de milliers de nouveaux emplois, non délocalisables nécessaires pour la transition écologique et les services non marchands.

PLUS JAMAIS ÇA

Aux côtés des mouvements populaires et citoyens, nos associations et syndicats ont des propositions à faire et des combats à mener. Oui, il y a des alternatives au capitalisme néolibéral, productiviste et autoritaire, et ces alternatives sont crédibles, désirables et réalisables. Les mesures d'urgence du collectif unitaire «Plus Jamais Ça» constituent des premières pistes en ce sens. Elles sont amenées à s'enrichir au fil des mobilisations que nous mènerons collectivement. ■

N'INSISTEZ PAS,
ON NE PEUT TOUJOURS PAS
DONNER À TOUT LE MONDE:
C'EST UNE ÉPIDÉMIE PAS JUNI 36 !

ACTUALITÉ SYNDICALE



PLAGÔE

une rentrée sous tension

ACTUALITÉ SYNDICALE

Dans le contexte d'une crise sanitaire qui perdure, cette rentrée est celle de toutes les interrogations, voire de toutes les inquiétudes pour les agents travaillant dans ou autour des écoles et des EPLE. Les ATSEM, les agents techniques et les personnels d'animation doivent se débrouiller face à des injonctions contradictoires.

Ainsi, si avant les vacances les protocoles de désinfection étaient très encadrés et contraignants pour les agents, ils sont désormais réduits à un passage quotidien alors que le covid-19 continue à circuler dans la population.

La question du port du masque, notamment pour les personnels dans les écoles maternelles, reste non tranchée et les réponses diffèrent d'une collectivité à l'autre, voire d'une école à l'autre.

DOUBLE HIÉRARCHIE EN TEMPS DE PANDÉMIE

Dans les établissements public locaux d'enseignement (EPL), autrement dit dans le secondaire, la rentrée et ses nouveaux protocoles met les agents techniques en difficulté. Notamment du fait que leur statut les place dans les contradictions de la double hiérarchie de laquelle ils dépendent. Ces agent-es sont bien souvent mal équipés et en sous-effectif au regard des tâches qui leurs sont demandées.

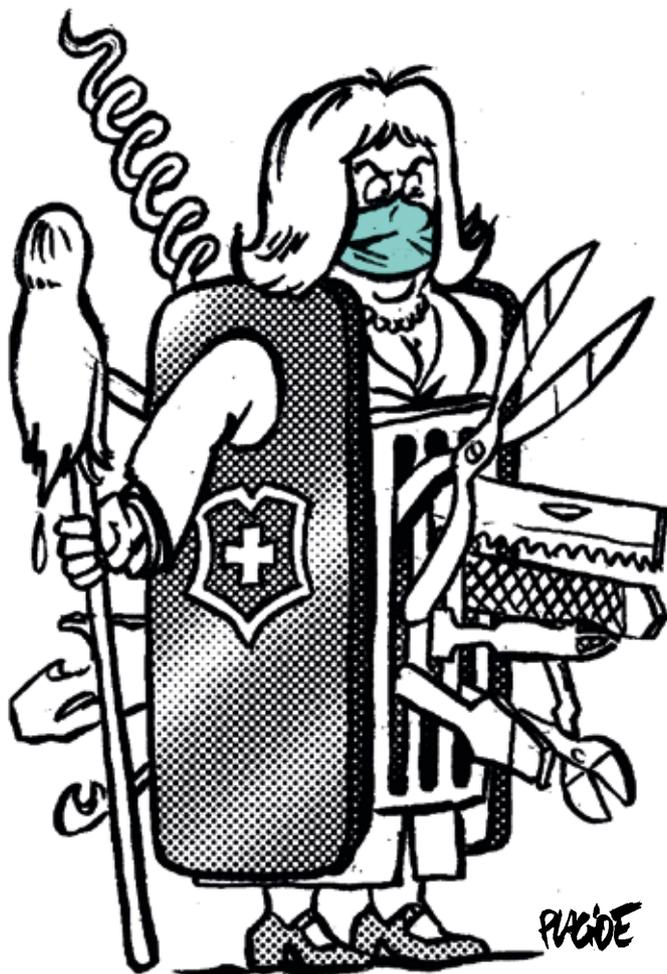
Les opérations spécifiques liées à la désinfection (nettoyage régulier des poignées de porte, des rampes d'escalier, etc.) se font par conséquent au détriment des tâches d'entretien habituelles. De fait, les agents techniques des EPLE se voient obligés de travailler en « mode dégradé » au risque d'une déqualification durable de leurs métiers.

DES FLOUS... ET DES LOUPS

En outre, l'absence de clarté dans les consignes gouvernementales liées à la gestion des « cas contact » laisse libre cours à l'arbitraire des employeurs dans la manière de traiter les agents : informations parcelaires, autorisations d'absence ou arrêt de travail (et donc jour de carence) selon la collectivité...

Ce flou provoque des inégalités entre agents en plus de n'avoir aucun sens sur le plan sanitaire.

Pour la FSU Territoriale, il est impératif d'obtenir un protocole sanitaire clair qui s'applique à tous les employeurs territoriaux. ■





pas de recul des droits !



ACTUALITÉ SYNDICALE

La Direction générale de l'administration de la Fonction publique a présenté le 25 juin 2020 un projet de décret relatif aux autorisations d'absence liées à la parentalité et aux événements familiaux. La création de ces nouvelles ASA relève de l'application de l'accord «égalité professionnelle» de 2018. Loin de consolider les droits des personnels, le projet de décret d'application ampute les droits des personnels en matière de droit à ASA pour garde d'enfants malades !

RECU DES DROITS INACCEPTABLE

Aujourd'hui, pour assurer la garde momentanée d'un enfant de moins de 16 ans ou pour le soigner, les personnels bénéficient de six jours pour chaque parent. Ce nombre peut être porté à douze jours si l'un des parents ne bénéficie pas de ces autorisations d'absence ou dans le cas d'une famille monoparentale. Le projet gouvernemental prévoit de réduire ce droit à trois jours (cinq jours si l'enfant a moins d'un an ou si la fratrie compte trois enfants ou plus de moins de 16 ans).

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : ASSEZ DE DISCOURS, DES ACTES !

Bien loin de créer des droits, le gouvernement réduit l'existant de moitié au moins, et de bien plus pour les familles monoparentales. Or les familles monoparentales sont le plus souvent sous la responsabilité de femmes, avec une grande proportion de foyers en situation de pauvreté.

Ce sont donc ces familles -et donc surtout des femmes- que le gouvernement choisit de frapper le plus fort, en totale contradiction avec les discours tenus et les intentions affichées dans l'accord «égalité professionnelle» !

Ce projet de texte est révélateur de la duplicité du gouvernement. On y voit en effet à l'œuvre, son

application systématique et méticuleuse de tous les reculs des droits des personnels rendus possibles par la loi dite de transformation de la Fonction publique. La FSU l'a clairement exprimée.

Elle proposera aux organisations syndicales de la Fonction publique de faire front commun contre cette décision inacceptable qui pénalise la majorité des personnels.

QUELQUES AMÉLIORATIONS... DE L'EXISTANT

En l'état actuel du projet, quelques mesures déjà existantes sont toutefois améliorées. Cela concerne notamment une meilleure reconnaissance de la coparentalité et des évolutions sociétales qui y sont liées. ASA de cinq jours pour mariage ou PACS, ASA pour assister à des examens médicaux obligatoires pour le ou la conjoint·e, pacsé·e ou concubin·e de la femme enceinte (trois jours).

L'entretien prénatal et les séances de préparation à la naissance et à la parentalité lorsqu'ils ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail sont ainsi mieux accompagnés.

À noter également des droits nouveaux en cas d'annonce du handicap d'un enfant (deux jours) et en cas de décès d'un enfant.

L'ensemble de ces ASA améliorées viennent compléter des dispositifs, déjà en vigueur dans le secteur privé.

Certaines devraient être mises en œuvre dès octobre 2020. C'est le cas pour le congé de «proche aidant» ainsi que pour l'amélioration du congé de présence parentale.

Ces quelques mesures qui vont dans le bon sens ne peuvent en aucun cas être mises en avant par le gouvernement pour justifier une régression importante de droits déjà existants.

Nous refusons résolument d'entrer dans cette logique d'un marchandage qui se réaliserait, nous l'avons vu, d'abord sur le dos des femmes. ■

Rendez-vous salaire le gouvernement

ACTUALITÉ SYNDICALE

Le rendez-vous salarial qui s'est tenu le vendredi 24 juillet dernier a malheureusement accouché d'une souris.

Confirmant que si, comme le montre une récente étude, le gel ne date pas d'hier, le dégel quant à lui, n'est, selon l'agenda gouvernemental pas pour demain... à moins que nos mobilisations ne l'oblige à revoir sa copie.



La FSU a pourtant porté, lors de cette rencontre, ses revendications en matière de mesures générales pour l'ensemble des agent-es, titulaires et contractuel-les, articulant le dégel et la revalorisation du point d'indice, des mesures de carrières revalorisant les grilles et améliorant leurs déroulements, d'autres mesures plus ponctuelles : meilleure prise en charge des frais de mission, protection sociale complémentaire, etc. ...et l'abrogation de la journée de carence.

La FSU considère que de telles mesures participeraient d'une juste reconnaissance pour les agent-es du service public, dont le travail et l'engagement quotidiens sont essentiels à notre pays, on l'a particulièrement vu pour affronter la crise sanitaire. Et ce serait, également, un nécessaire investissement dans l'avenir. Particulièrement en période de difficultés économiques, investir dans les services publics en commençant par revaloriser les carrières et rémunérations de ses agent-es est une dimension nécessaire à toute solution de sortie de crise.

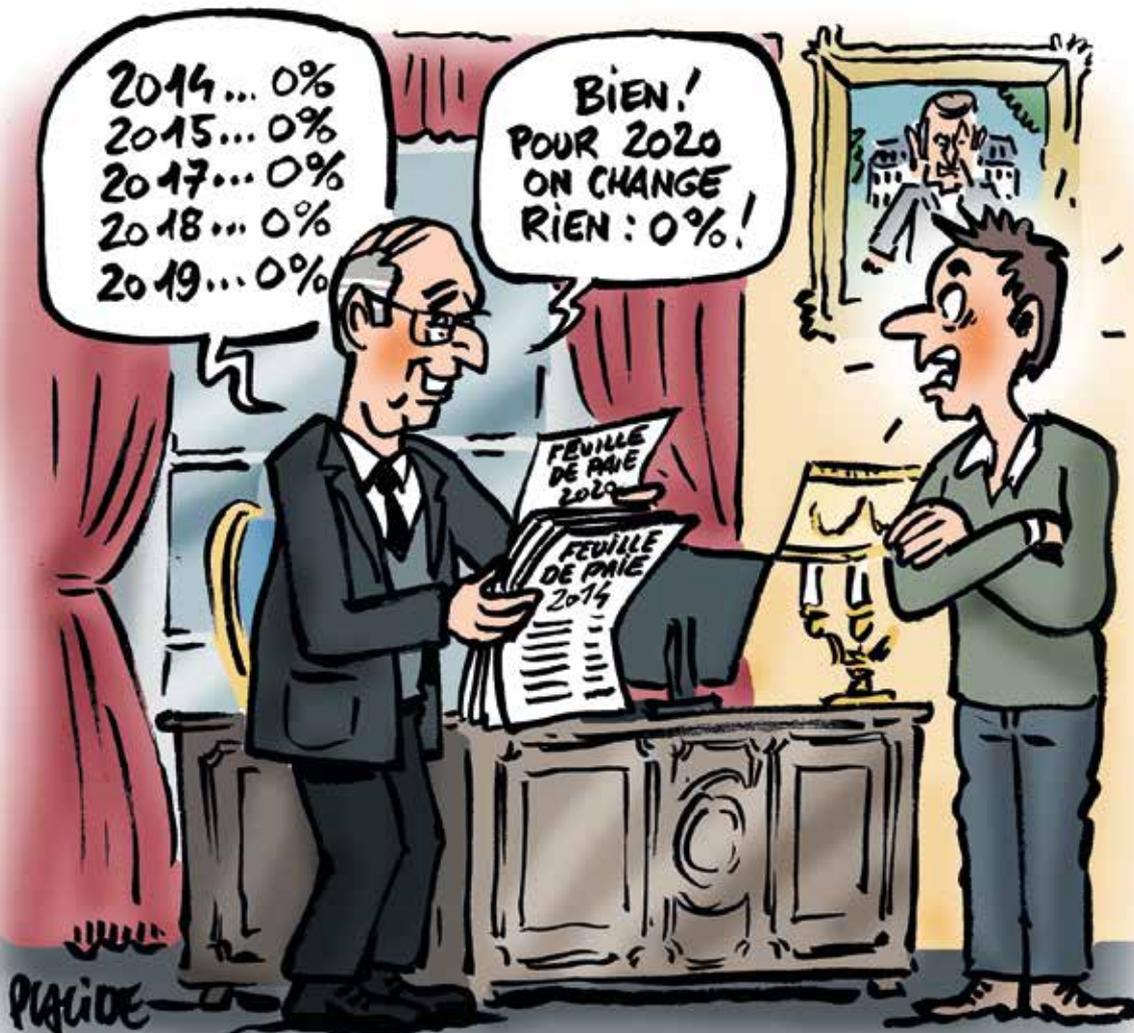
REFUS DU GOUVERNEMENT DE TOUT DÉGEL DU POINT D'INDICE

Cependant tel n'est pas le choix du nouveau gouvernement qui continue de jouer la carte de l'austérité budgétaire en demandant à ses agent-es de serrer la ceinture un cran de plus.

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Emilie de Montchalain pour ne pas la nommer, refuse tout dégel de la valeur du point d'indice et n'a présenté aucun plan d'ensemble de revalorisation, se contentant de lister les quelques mesures sectorielles et ponctuelles, pour beaucoup déjà engagées ou décidées, en particulier pour les personnels hospitaliers dans le cadre du « Ségur de la santé ».

rial 2020: persiste et signe!

ACTUALITÉ SYNDICALE



Elle s'est bornée à énoncer quelques intentions générales, en particulier en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans pour autant ni les chiffrer, ni les concrétiser: ce qui est très inquiétant compte tenu de la situation actuelle (lire plus loin).

Le seul élément nouveau obtenu par les organisations syndicales aujourd'hui est la pérennisation et un mécanisme de revalorisation de l'indemnité de compensation de l'augmentation de la CSG, revendication qu'elles portaient dès la création de cette indemnité.

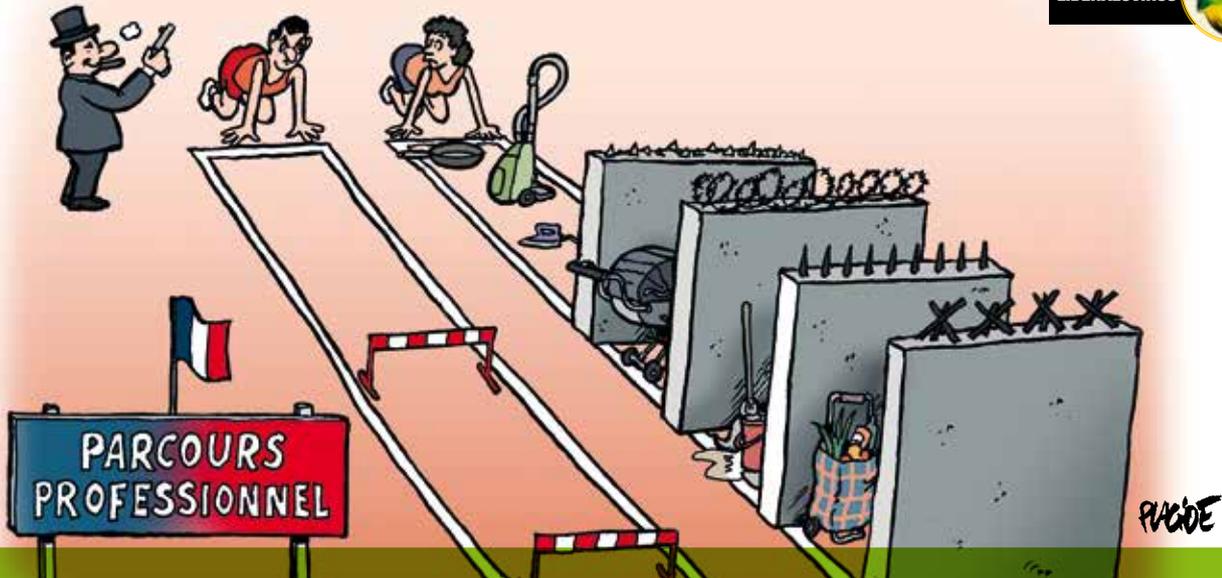
Toutefois, la FSU a critiqué le fait que cette mesure n'était pas étendue à tous les personnels : les nouveaux recrutés en sont toujours exclus ! La FSU ne se satisfait pas de ces réponses parcelaires, insuffisantes et néfastes pour les agents-es comme pour l'ensemble de la société. De plus, les pertes de pouvoir d'achat des agents-es publics sont un mauvais signe pour l'attractivité de notre secteur. Et ce mauvais signe en forme de mauvais traitement des agent-es notamment territoriaux ne date pas d'hier. C'est ce que confirme, comme nous allons le voir, une étude particulièrement bien documentée publiée conjointement, à cette rentrée par l'Insee et la DGCL.

2018 : SALAIRES EN BAISSSE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Si le salaire brut est en légère progression dans la FPT, la rémunération nette, celle que l'on a effectivement dans le porte-monnaie, accuse un recul de 0,9% sur un an. C'est la tendance qui se dégage de l'étude publiée ce 1^{er} septembre 2020 par l'Insee et la DGCL sur l'évolution des salaires dans la Fonction publique territoriale en 2018. Cette baisse met un terme à quatre années consécutives de hausse. S'établissant en moyenne à 2417 euros par mois en 2018, le salaire brut des agents territoriaux a progressé de 0,4% en euros constants. Mais c'est une hausse en trompe l'œil, liée à la mise en place de l'indemnité spécifique

ACTUALITÉ SYNDICALE





ACTUALITÉ SYNDICALE

à la Fonction publique compensant la hausse de 1,7 point du taux de CSG au 1^{er} janvier 2018.

SALAIRE NET EN RECUL

En cause pour l'Insee, une augmentation de l'inflation davantage marquée en 2018 (+1,8% contre +1% en 2017), la hausse du taux de cotisation retraite pour les fonctionnaires de 0,3 point en 2018, l'absence de revalorisation du point d'indice, contrairement à 2016 et 2017, ou encore le report à 2019 de la poursuite de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la Fonction publique (PPCR).

Pour les salariés présents tout au long de l'année en 2017 et en 2018 chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit près de deux salariés sur trois dans la FPT, le salaire net moyen baisse de 0,4% en euros constants.

INÉGALITÉ SALARIALE FEMMES/HOMMES...

Sans surprise, l'étude souligne que le salaire net des femmes est inférieur de 9,2% en moyenne à celui des hommes, après 9,1% en 2017. Un écart moins prononcé que dans les autres versants de la Fonction publique, mais qui progresse de 0,1 point par rapport à 2017. L'écart est plus marqué pour les salarié-es de catégorie A (15,3%) que pour ceux/celles de catégorie B (6,7%) et de catégorie C (10,4%).

Les causes de cette inégalité sont multiples : les femmes ont plus fréquemment des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Elles occupent relativement moins souvent les postes les plus rémunérateurs souligne l'INSEE.

De fait, plus le salaire est élevé, plus la part des femmes diminue : parmi les 10% des salarié-es les mieux rémunéré-es, 48% sont des femmes alors qu'elles représentent 59% dans l'ensemble de

la FPT et 68% des 40% de salarié-es les moins rémunérés.

L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la FPT trouve son origine pour près de la moitié par des différences de positions professionnelles (temps partiel, statut, type et taille de la collectivité, ancienneté). À profil identique, l'écart de rémunération reste encore de 5%.

...ET AUTRES DISPARITÉS

L'Insee relève également des différences de rémunération selon le type de collectivités. Dans les communes, le salaire net moyen s'élève à 1858 euros, contre 2044 euros dans les EPCI ou encore 2119 euros dans les régions et 2177 euros dans les départements.

Des différences apparaissent également selon que les agent-es sont fonctionnaires ou non. La rémunération des fonctionnaires s'élève ainsi à 2040 euros nets mensuels, en baisse de 1,1% en euros constants par rapport à 2017. Les « non-fonctionnaires » ont quant à elles/eux perçu 1660 euros nets par mois en 2018, soit une baisse de 0,2% en euros constants sur un an. Cependant, si l'on prend en compte la forte chute du nombre de contrats aidés (-48% en un an, après -11% en 2017), qui sont en moyenne moins bien rémunérés, le salaire net moyen des non-fonctionnaires hors contrats aidés se replie de 2,8% en euros constants.

Les chiffres de l'INSEE ne sont pas contestables. Ils sont accablants et montrent que malheureusement nous avons raison de dénoncer, cette année encore, le blocage des salaires dans la FPT.

Cela ne fait que renforcer notre détermination à obtenir le rattrapage de nos pertes de pouvoir d'achat par l'augmentation de la valeur du point d'indice et une meilleure reconnaissance de nos qualifications par des meilleures grilles indiciaires pour toutes et tous. ■

ACTUALITÉ STATUTAIRE

RÉFORME DES CONGÉS BONIFIÉS

↓ Le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 modifie le régime des congés bonifiés.

↳ Dans la FPT, ce congé est octroyé aux fonctionnaires dont le centre des intérêts moraux et matériels est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et exerçant en métropole. La bonification de congés de 30 jours qui pouvait s'ajouter aux congés annuels est supprimée et la durée maximale du congé est réduite à 31 jours (65 jours auparavant). En revanche, l'agent peut désormais bénéficier des congés bonifiés après 24 mois de services ininterrompus au lieu de 36 mois sous les anciennes dispositions.

Ces modifications entrent en vigueur à compter du 5 juillet 2020. Néanmoins, des dispositions transitoires permettent aux fonctionnaires qui remplissent à cette date les conditions fixées antérieurement pour bénéficier d'un congé bonifié, la possibilité d'opter :

- soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions applicables antérieurement et utilisé dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié,
- soit pour l'application immédiate des nouvelles conditions.

RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES EMPLOIS À TNC.

↓ M. Pascal Allizard attire l'attention de Mme la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales à propos de la rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires.

↳ Il rappelle que l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique permet à l'administration et au fonctionnaire de «convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraînent radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire». L'expérimentation du dispositif de rupture conventionnelle est applicable du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. Si le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture

conventionnelle dans la fonction publique et le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont venus préciser les procédures, certains points demeurent imprécis. En effet, dans de nombreuses communes rurales ou aux moyens modestes, des fonctionnaires cumulent deux ou plusieurs emplois à temps partiel dans des collectivités territoriales différentes. Par conséquent, dans l'hypothèse où l'une des collectivités souhaite se séparer du fonctionnaire par rupture conventionnelle, il souhaiterait connaître les effets de cette procédure à l'égard des autres collectivités employeurs. Autrement dit, en cas de cumul d'emplois, il lui demande si la rupture conventionnelle dans une collectivité entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire à l'égard de ses autres employeurs. Transmise au Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

RÉPONSE DU MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES (publiée dans le JO Sénat du 13/08/2020)

↓ La rupture conventionnelle a été instituée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses modalités ont été définies par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

↳ Pour les fonctionnaires, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle a pour effet principal de faire perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire. Cette qualité de fonctionnaire étant par nature indivisible, lorsqu'un agent est employé à temps non complet en qualité de titulaire de la fonction publique territoriale par plusieurs employeurs, la rupture conventionnelle ne peut se concevoir auprès d'un seul des employeurs. Aussi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet ne peut être mise en œuvre que dans le cadre d'une rupture auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. La perte de la qualité de fonctionnaire de l'agent

sera effective pour tous ses emplois. De la même façon, chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

FACE À L'ÉPIDÉMIE

↓ Décret n° 2020-1035 du 13 août 2020 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé JO n° 199, 14 août 2020, texte n° 24.

↳ Ce texte modifie le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé.

Il supprime l'échéance du 31 août 2020 s'appliquant aux événements réunissant plus de 5 000 personnes. Il autorise, par ailleurs, le préfet de département à réglementer l'accueil du public dans les établissements recevant du public (ERP) dans les zones de circulation active du virus. Enfin, la région parisienne est ajoutée à la liste des zones de circulation active du virus.

CONGÉS PROCHE AIDANT ET PRÉSENCE PARENTALE : ALIGNEMENT SUR LE SECTEUR PRIVÉ

↓ La Gazette.fr, 23 juillet 2020 : Deux projets de décret, l'un sur le congé proche aidant, l'autre sur le congé de présence parentale ont été examinés lors du Conseil commun de la fonction publique du 23 juillet 2020.

↳ Ces deux projets de texte ont reçu un avis favorable. Concernant le congé de proche aidant pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la durée de ce congé non rémunéré est fixée à trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière et peut être fractionnée ou prise sous forme d'un temps partiel. Le congé proche aidant est assimilé à une période de service effectif. Le fonctionnaire est réinté-

gre sur son poste à la fin du congé. Au sujet du congé de présence parentale, le texte assouplit les conditions d'ouverture et de renouvellement du congé de présence parentale et autorise les agents à prendre un congé de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel.

VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS SEXUELS: UN NOUVEAU DISPOSITIF D'ALERTE POUR LES AGENTS PUBLICS

↓ *La Lettre du cadre territorial*, n° 539, juin-juillet 2020.- pp. 46-49.

↳ Malgré la multiplication des dispositifs d'alertes externes en cas de danger grave et imminent, en matière d'alerte éthique ou de conflit d'intérêt, la législation ne permet pas de prendre en compte les spécificités de la protection des victimes d'agression ou de comportements sexistes ou sexuels dans la fonction publique. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2019 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un référent élu du personnel au sein des comités économiques et sociaux (CSE) semble pouvoir être l'interlocuteur privilégié de ces victimes potentielles. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique a introduit un nouveau dispositif dont les modalités opérationnelles doivent être fixées par les administrations et collectivités.

CHÔMAGE

↓ Depuis l'intervention de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, un article applicable spécifiquement aux agents publics prévoit les cas d'ouverture de leur droit à allocation d'assurance chômage.

↳ Il s'agit de l'article 72 de la loi TFP qui précise que l'article L. 5424-1 du code du travail - relatif au droit à allocation d'assurance chômage des agents publics - s'applique à ces derniers lorsqu'ils sont privés de leur emploi :

- soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire,
- soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle,
- soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de

service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Ces dispositions s'appliquent aux employeurs publics en auto-assurance (art. L. 5424-2 code du travail). En outre, les agents contractuels relevant d'un employeur public ayant adhéré au régime d'assurance chômage ont droit au versement d'une allocation :

- en cas de privation d'emploi involontaire ou assimilée à une privation involontaire (pour tous les agents contractuels),
- en cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle (pour tous les agents en CDI),
- en cas de privation d'emploi résultant d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire (pour tous les agents en CDI).

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 détermine les nouvelles règles d'assurance chômage. Il abroge et remplace la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et ses textes associés. Afin de tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de covid-19, la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du règlement d'assurance chômage est reportée au 1^{er} janvier 2021. Ce décret est complété pour le secteur public par le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

A noter: à compter du 1^{er} juillet 2020, les allocations d'assurance chômage sont revalorisées de 0,40%, sur décision de l'Unédic en date du 30 juin 2020. L'allocation minimale passe à 29,38 € par jour, contre 29,26€ actuellement. La partie fixe de l'ARE passe à 12,05€ par jour indemnisé, contre 12,00€ actuellement. Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4% de l'ancien salaire. L'allocation minimale ARE Formation passe à 21,04€ par jour, contre 20,96€ actuellement. Les salaires de référence, intégralement constitués par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois servant au calcul de l'allocation, augmentent également de 0,40% (source: décision Unédic du 30 juin 2020).

ACTUALITÉ SYNDICALE



EN ROUTE POUR DU SNUTER-FSU

LA FSU TERRITORIALE

DOSSIER



LE CONGRÈS 2021

du 9 au 12 mars 2021 à la Grande-Motte



LA FSO TERRITORIALE
9-12 MARS / LA GRANDE-MOTTE

DOSSIER





DOSSIER

LA FSU TERRITORIALE
9-12 MARS / LA GRANDE-MOTTE

Le congrès du SNUTER se tiendra du 9 au 12 mars 2021 à la Grande-Motte dans l'Hérault. Prévû initialement en septembre 2020, le bureau national a décidé au sortir du confinement de le reporter en raison des incertitudes et de la crise sanitaire que nous traversons.

Durant quatre jours, les délégations des syndicats locaux se retrouveront au village de vacances « Les Cyclades » où nous serons logés et dans lequel se déroulera l'ensemble des travaux. Les camarades du SNUTER 34 assureront l'organisation pratique et matérielle qui contribue grandement à la réussite d'un congrès.



LA FSU TERRITORIALE

9-12 MARS / LA GRANDE-MOTTE



LE SNUTER EN 3 DATES

2015

Congrès de constitution à Gemenos

En décembre 2015 des militant-es du SnuACTE-FSU et du SNUCLIAS-FSU, mandatés-es par leurs instances respectives, ont décidé d'unir leurs forces pour créer le SNUTER. Ce projet avait été relancé en début d'année 2015, sous l'égide et avec le soutien de la FSU et reposait sur la nécessité de proposer une organisation cohérente de la Fédération pour mieux préparer les élections professionnelles de 2018. Cette étape a été un signe fort pour favoriser le développement de la FSU dans le versant territorial en faveur d'un syndicalisme unitaire, revendicatif et de transformation sociale.

Aujourd'hui, avec 54 syndicats locaux et plus de 11 000 membres, le SNUTER-FSU est ainsi devenu le troisième syndicat dans la FSU en nombre d'adhérent-es.

2020

Congrès extraordinaire de Lyon

Le 11 mars s'est tenu à Lyon un congrès extraordinaire portant sur des modifications statutaires. Les statuts adoptés en 2015 à Gemenos au moment de la fusion, n'étaient plus adaptés et conformes aux évolutions du SNUTER pour l'avenir. Il y avait nécessité de revoir et d'adapter les statuts en vue du congrès organisé à la Grande-Motte.

Un long processus qui a duré plus d'un an, dans le respect de nos statuts, a abouti au Conseil Délibératif National de Douai à l'adoption, à une très large majorité, d'un projet de nou-

veaux statuts et de règlement intérieur par les délégués des syndicats locaux réunis en congrès extraordinaire.

2021

Congrès de la Grande-Motte

Des débats et des orientations pour les quatre ans à venir.

Ce deuxième congrès du SNUTER-FSU va permettre aux militants et aux syndicats locaux de débattre et de définir notre projet et nos orientations pour les quatre années à venir. Ce sera aussi l'occasion d'améliorer la structuration et le fonctionnement de notre syndicat, de poursuivre notre implantation dans le paysage syndical de la

Fonction publique territoriale, comme en témoignent nos bons résultats lors des élections professionnelles de 2018.

Si le SNUTER n'a pas obtenu de siège au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, il a échoué de peu et a été le seul syndicat à progresser significativement en nombre de voix dans un contexte de forte abstention. Ces résultats prometteurs ont toutefois permis à la FSU d'obtenir un siège supplémentaire au Conseil commun de la Fonction publique.

Il est temps désormais de nous doter d'un outil politique nous permettant de porter collectivement notre analyse de la situation sociale, nos mandats et nos revendications ainsi que nos priorités pour développer le syndicat. C'est toute l'ambition de la première résolution d'orientation qui sera soumise au débat lors de ce congrès.

AVEC 54
SYNDICATS LOCAUX ET
PLUS DE 11 000 MEMBRES,
LE SNUTER-FSU EST
LE TROISIÈME
SYNDICAT DANS LA FSU
EN NOMBRE
D'ADHÉRENT-ES



DOSSIER

LA FSU TERRITORIALE
9-12 MARS / LA GRANDE-MOTTE

UN RENOUELEMENT DES INSTANCES

Un congrès, c'est aussi un renouvellement des instances, des passages de relais et de responsabilités pour mettre en oeuvre durant le mandat à venir les orientations votées. À la Grande-Motte seront renouvelés le Bureau Délibératif National et le Secrétariat National dont il est issu, le Conseil National, la Commission des Conflits et la Commission de Contrôle Financier. Le congrès élira en son sein les membres des instances suivantes :

- le Bureau Délibératif National,
- la Commission du Contrôle Financier.

Il prendra acte de la composition :

- du Conseil Délibératif National,
- de la Commission Nationale des Conflits.

Le BDN se réunira également pour élire le Secrétariat National.

Instances... quésaco ?

LE BUREAU DÉLIBÉRATIF NATIONAL (BDN)

/art. 10-2 des statuts. Il est composé, sur proposition de leur syndicat local, de 60 membres maximum, répartis comme suit :

- ◆ deux tiers élus par le Congrès après appel à candidature individuelle,
- ◆ un tiers à la proportionnelle. Ce calcul se fera sur la base déclarative des adhérents au mois de janvier de l'année du Congrès.

Pour les deux tiers, en cas de vacance de siège ou de démission, c'est le suivant de la liste qui est désigné, sous réserve qu'il ait obtenu au moins 50% des suffrages exprimés plus une voix (+1). Pour

le tiers, en cas de vacance de siège ou de démission, c'est le syndicat local qui désigne un autre représentant de sa délégation.

LE SECRÉTARIAT NATIONAL (SN) /art. 11-2 des statuts. Le BDN élit en son sein, à la majorité des suffrages exprimés, un Secrétariat National, composé au maximum de 16 membres, sur présentation de candidature individuelle, sur proposition de leur syndicat local.

LA COMMISSION DE CONTRÔLE FINANCIER (CCF) /art. 20 des statuts). Le congrès élit une commission technique et de contrôle financier nationale, de trois membres titulaires et de trois membres suppléant-es, membres du Conseil Délibératif National, après appel à candidature individuelle.

LE CONSEIL DÉLIBÉRATIF NATIONAL (CDN) /art. 9-2 des statuts.

Il est composé d'un représentant désigné par chaque syndicat local regroupant au moins 50 adhérents et des membres du Bureau Délibératif National, dont le Secrétariat National.

LA COMMISSION NATIONALE DES CONFLITS (CNC) /art. 18 des statuts. La Commission Nationale des Conflits est composée de 3 titulaires et de 3 membres suppléants-tes désignés-ées à chaque Congrès par tirage au sort parmi les membres volontaires du Conseil Délibératif National.

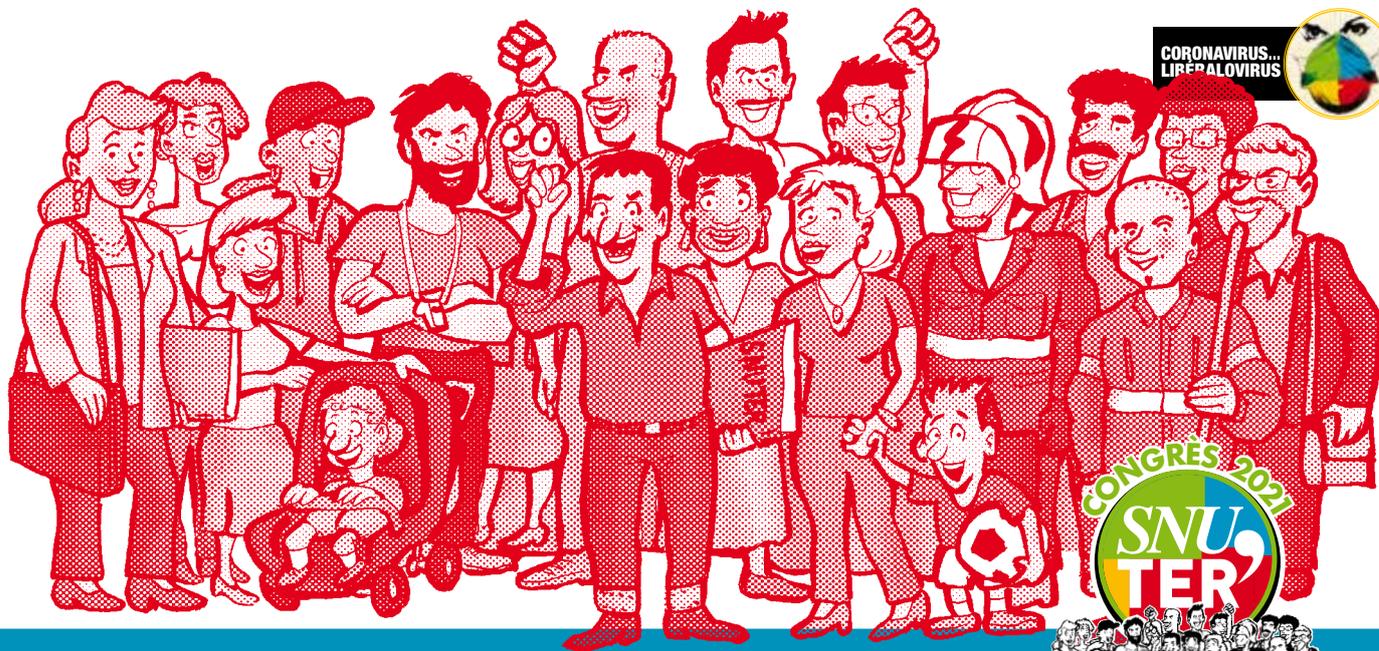
UN CONGRÈS
C'EST AUSSI UN
RENOUELEMENT
DES INSTANCES,
DES PASSAGES DE RELAIS
ET DE RESPONSABILITÉS

CALENDRIER

Textes de Congrès

Les syndicats locaux recevront du Secrétariat National le **9 décembre 2020** (dernier délai) l'ensemble des documents du congrès (art. 4 du RI).

Les syndicats locaux devront faire parvenir leurs amendements au Secrétariat National au plus tard le **9 février 2021**. Ceux-ci pourront être intégrés, reformulés ou non retenus par le BDN.



CORONAVIRUS... LIBÉRALOVIRUS **PROTÉGEONS-NOUS**

LA FSU TERRITORIALE **DOSSIER**
9-12 MARS / LA GRANDE-MOTTE

Les nouveaux documents seront soumis au vote du congrès ainsi que les amendements rejetés qui auraient été maintenus par les syndicats locaux les ayant déposés.
Tous les documents sont encore amendables par les syndicats présents au congrès à l'exception du rapport d'activité, du rapport financier et des statuts.

Candidatures aux instances

- Pour le BDN: les candidatures individuelles doivent parvenir au SNUTER avant le **9 février 2021** (art. 5 du RI) : cela concerne les deux tiers élus par le congrès et présentés par les syndicats locaux et aussi le tiers désigné à la proportionnelle.
- Pour la CCF: Les candidatures individuelles doivent parvenir au SNUTER avant le **9 février 2021** (art. 5 du RI).
- Pour le CDN: les syndicats locaux de plus de 50 adhérents doivent désigner leur représentant au CDN et les adresser au SNUTER avant le **9 février 2021**.
- Pour la CNC: la demande de volontaires parmi les membres du CDN pour la désignation par tirage au sort des membres de la CNC se fait au cours du congrès.

En résumé, entre le 9 décembre 2020 et le 9 février 2021 les syndicats locaux, doivent avoir, via leurs instances statutaires :

- envoyé leurs amendements,
- désigné leur représentant au CDN (pour les plus de 50),
- proposé les candidatures individuelles au BDN,
- adressé les candidatures à la CCF.

CE 2^e CONGRÈS
VA PERMETTRE AUX
MILITANT-ES ET AUX
SYNDICATS LOCAUX DE
DÉBATTRE ET DE DÉFINIR
NOTRE PROJET ET NOS
ORIENTATIONS

AGENDA

19 & 20 nov. 2020	BDN : examen et validation des textes de Congrès à envoyer aux Syndicats Locaux.	
9 déc. 2020	Date limite d'envoi de la convocation et des textes soumis au Congrès aux Syndicats Locaux pour amendements et le nombre de délégués.	Délai de 3 mois, soit le 9 déc. 2020.
11 janv. 2021	Envoi par les Syndicats Locaux de la composition des délégations au Congrès.	
9 févr. 2021	Date limite d'envoi par les Syndicats Locaux des propositions d'amendements. Date limite de dépôt des candidatures au BDN et à la Commission de Contrôle Financier.	Délai de 1 mois avant le Congrès.
11 & 12 fév. 2021	Examen par le BDN des amendements proposés par les Syndicats Locaux.	
26 fév. 2021	Envoi des documents définitifs et des candidatures.	Pour les candidatures délai fixé à 10 jours avant le Congrès par le RI.
9 mars 2021	Ouverture du Congrès.	

UNE GRANDE VICTOIRE POUR LA PROTECTION DE L'ENFANCE ET LA DEFENSE DU TRAVAIL SOCIAL

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Par un arrêt en date du 15 juillet 2020, le Conseil d'Etat a annulé la partie d'une délibération du Conseil départemental de la Haute-Vienne, en date du 6 octobre 2014, qui excluait de toute prise en charge au delà de la date anniversaire de ses 18 ans, tout jeune n'ayant pas été pris en charge préalablement pendant au moins trois années consécutives par l'aide sociale à l'enfance (ASE). Cet arrêt précise que « le département a l'obligation de verser "les dispositions" des prestations d'aide sociale que la loi met à sa charge à toute personne remplissant les conditions légales » et que « le règlement d'aide sociale peut définir des priorités, préciser des critères mais qu'il ne peut en aucun cas s'écarter du principe du bénéfice des prestations des personnes entrant dans le champ des dispositions législatives applicables ».

Et il conclut ainsi : « En subordonnant l'une des modalités de prise en charge plus complète (ici donc un contrat jeune majeur) à la circonstance que le jeune ait fait l'objet d'un accueil physique continu de trois ans à l'aide sociale à l'enfance avant sa majorité, elle a fixé, sans avoir la compétence, une condition

non prévue par les lois et décrets applicables à la prise en charge de ces jeunes par l'aide sociale à l'enfance. »

UN LONG COMBAT DE 6 ANS

Cet arrêt est l'aboutissement d'un long combat de six années, mené par les syndicats INTER87 FSU et CGT Santé de la Haute-Vienne et par le collectif « adopteunjeune.com », contre une décision qui aura précipité à la rue des dizaines de jeunes, sans ressources, ni véritable soutien familial, brisant des cursus scolaires, contraignant des jeunes parfois à revivre chez leurs parents au péril de leur santé psychique, voir physique.

Un travailleur social du secteur privé fut licencié et ses dix-huit autres camarades sanctionnés pour avoir, en dehors de leur temps de travail, accompagné sur le parvis de l'Hôtel du Département un jeune de 18 ans sans ressources, ni famille. Mais, là encore, la justice annulera toutes les sanctions et notre camarade, François Jacob, fut réintégré. Des menaces furent exercées sur des représentants des personnels mais aussi sur des cadres du travail social.

UNE VICTOIRE POUR LA JEUNESSE ET POUR LE TRAVAIL SOCIAL

C'est une victoire importante pour la jeunesse défavorisée qui a le plus besoin du soutien des services départementaux de l'ASE. En France, malgré les



rapports répétés et alarmants de divers organismes (CESE, fondation Abbé Pierre, études de l'INED) un nombre croissant de jeunes sont abandonnés, dès leurs 18 ans, par les Conseils départementaux. Ces jeunes doivent alors quitter du jour au lendemain leurs lieux de vie : familles d'accueil, maisons d'enfants, foyers au prétexte souvent de leur faible nombre d'années de prise en charge au sein des services de l'ASE.

Ces mesures ciblent bien sur prioritairement les jeunes migrants mais tout autant, de très nombreux jeunes nés en France et ayant subi parfois de graves carences, voir des violences familiales.

Pas un département ne peut, depuis cet arrêt, continuer à refuser toute aide à des jeunes au delà de leurs 18 ans sous prétexte d'une ancienneté insuffisante au sein de l'ASE, sans s'exposer à l'annulation de leur décision par la justice administrative. Cet arrêt fonde une jurisprudence majeure qui met fin à des interprétations abusives du code de l'aide sociale et de la famille.

**LES MILITANT-ES DE NOTRE COLLECTIF
ET DES SYNDICATS FSU ET CGT TIENNENT
À REMERCIER PARTICULIÈREMENT :**

- Josette Libert, ex-conseillère départementale du canton d'Ambazac, qui a porté, suite à notre sollicitation, la demande d'annulation de la délibération d'octobre 2014 devant la justice administrative ;
- la Ligue des Droits de l'Homme, le GISTI et plus particulièrement Jean François Martini qui a été notre interlocuteur privilégié, ADJAAM, INFOMIE pour leur intervention volontaire auprès du Conseil d'Etat ;

- les unions et secrétariats départementaux CGT et FSU de la Haute-Vienne. Spéciale dédicace au SNUTER-FSU pour son grand soutien matériel et moral,

- nos avocats Philip Gaffet du barreau de Limoges, et le cabinet du barreau de Paris Thouin Pala ;

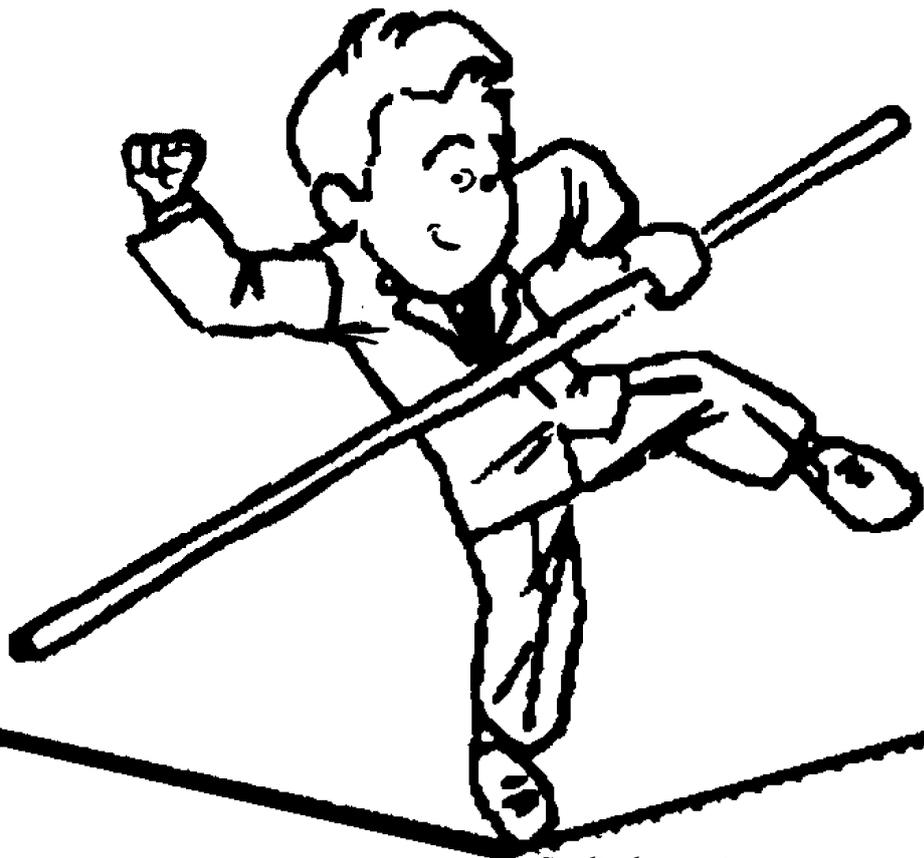
- et bien sûr, les centaines de travailleurs sociaux, assistantes familiales, formateurs, universitaires, journalistes spécialisés, citoyens, ex jeunes pris en charge à l'ASE qui nous ont apporté leur soutien par leur participation à nos manifestations et à nos colloques et plus particulièrement à Bruno Maynard qui en a été l'animateur, Christophe Daadouch docteur

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

en droit, Didier Dubasque membre du Haut Conseil en Travail Social, Isabelle Frechon sociologue et démographe, Céline Jung sociologue, Pierre Verdier docteur en droit,

- Jérôme Davoine, journaliste de l'ex et regretté quotidien l'Echo, qui a suivi notre combat avec une attention remarquable

Cette victoire pour la jeunesse et le travail social repose sur un travail collectif, de travailleurs sociaux unis, solidaires et tenaces dans leurs syndicats et leur association. ■



ORADOUR-SUR-GLANE : DES INSCRIPTIONS ABJECTES

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Le Centre de la mémoire d'Oradour-sur-Glane, établissement public dédié aux 642 personnes massacrées le 10 juin 1944, a été tagué le 21 août dernier. La signature est celle de «révisionnistes», dont un des plus connu, Vincent Reynouard, se réclame ouvertement de l'idéologie nazie du «national socialisme».

Multi récidiviste, il a été condamné et incarcéré de nombreuses fois. Il est l'auteur de textes, de vidéos, remettant en cause notamment la responsabilité des troupes SS de la division «*Das Reich*» dans cet assassinat de masse d'une population civile.

Cet individu est connu également pour nier l'existence des chambres à gaz, et plus largement de la Shoah.

Le SNUTER-FSU a une pensée émue pour les deux derniers survivants et témoins de ce massacre, Robert Hebras et Camille Senon; mais également pour les familles et descendants des victimes. Il souhaite que tous les moyens soient mis en œuvre pour trouver et condamner les auteurs de cette infamie.

Le SNUTER-FSU tient aussi à saluer le travail de nos collègues, amis et camarades du Centre de la Mémoire qui participent chaque jour à rappeler ce que fut l'horreur du nazisme. ■



ATSEM LE GRAND MÉNAGE !

CORONAVIRUS...
LIBERALOVIRUS



PROTÉGEONS-
NOUS

LE SNUTER 72 RÉUNIT LES ATSEM DE LA VILLE DU MANS

SNU
TER 72

LA FSU TERRITORIALE
Sarthe

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Une Assemblée Générale des ATSEM a été organisée le jeudi 27 Aout 2020 par la section de la FSU Territoriale de la Ville du Mans. Covid 19 oblige, Il a été nécessaire d'adapter le déroulé de cette réunion en extérieur, pour respecter la distanciation entre les 80 agent-es présentes. Cette AG de rentrée a permis de faire un point sur l'organisation du travail de ce secteur et des difficultés que peuvent rencontrer les agents.

UN CALENDRIER QUI POSE PROBLÈME

Il apparait que le nouveau calendrier pour l'année scolaire 2020/2021 pose problème concernant l'inversion des semaines de repos, et de travail de ménage. Les agents demandent que le calendrier reste à l'identique des années précédentes, à savoir

commencer le ménage dès la première semaine des vacances et ainsi bénéficier de congés sur la deuxième semaine. Ce nouveau calendrier détériore les conditions de travail car avant la reprise de l'école les agents auront effectué une semaine de ménage et donc de fatigue.

UNE NOUVELLE ORGANISATION LIÉE AU COVID

De plus, pour cette année, le protocole Covid19 alourdit et change les missions de ces agents, car il y a plus de nettoyage quotidien (espace, jouets...). Cette nouvelle organisation est de nouveau décidée sans concertation des agent-es. Celles-ci ont fait remonter leur désaccord sur ce calendrier fin juin sans changement à ce jour. C'est pourquoi un préavis de grève est déposé à partir du 7 septembre 2020. ■

SOCIÉTÉ

SPORT... SANTÉ...
CULTURE... CIVISME...

CORONAVIRUS...
LIBÉRALOVIRUS



PROTÉGEONS-
NOUS

SOCIÉTÉ

LES DANGERS DU 2S2C

Le 2S2C, est un acronyme signifiant Sport, Santé, Culture, Civisme.

Des groupes d'élèves dans le primaire mais aussi dans le secondaire pourraient donc être inscrits à ce dispositif mis en œuvre conjointement par l'Etat, les collectivités territoriales, les associations et les clubs.

SOCIÉTÉ

L'idée peut sembler généreuse mais ne nous y trompons pas, 2S2C habille d'une autre façon un aménagement des rythmes scolaires, école le matin et sport l'après-midi.

JM. Blanquer profite de la complexité de la situation pour instaurer la confusion dans le temps scolaire entre les disciplines obligatoires de la responsabilité de l'Etat et des dispositifs encadrés par des intervenants extérieurs. Il tente de faire de ce 2S2C une alternative à l'organisation de l'école actuelle et finalement à renvoyer à d'autres tout ce qui ne constitue pas pour lui les « fondamentaux », « lire, écrire, compter, respecter autrui ». Ce fonctionnement met nécessairement en tension l'utilisation des installations sportives. Les villes de Rennes et Bordeaux par exemple, ont déjà envoyé des courriers pour réserver l'usage des installations au profit des 2S2C, conformément à une directive du ministère des sports au détriment des temps Éducation nationale. Le 2S2C se met donc en place au détriment de l'EPS pour le bénéfice de quelques élèves volontaires, triés sur le volet pour certains-és par les clubs sportifs.

LE COVID : UN BON PRÉTEXTE POUR UNE NOUVELLE ATTAQUE CONTRE L'ÉCOLE ET SES AGENTS-ES

La crise sanitaire et les contraintes de distanciation entraînent des conditions d'accueil très particulières, qui ont des conséquences sur le nombre d'élèves pris en charge simultanément par un

même professeur. Lorsque l'élève n'est pas en cours ou en classe, le dispositif Sport-Santé-Culture-Civisme peut proposer des activités qui se déroulent dans le prolongement du temps scolaire. Cela existe déjà dans certaines villes comme Paris par exemple. Mais ces activités s'effectuent sous la responsabilité pédagogique et sous l'autorité de l'enseignant... ce qui n'est pas le cas des projets 2S2C. Les activités sont proposées par la collectivité et elles peuvent prendre des formes variées. Mais, le dispositif 2S2C n'est plus présenté par le gouvernement comme un moyen temporaire de gérer les élèves en surnombre. Il devient selon les mots du ministre JM Blanquer l'horizon de l'« école de demain ». Ainsi le 2S2C déplace de l'enseignement des activités avec des conséquences négatives sur les programmes et les métiers.

DÉJÀ 1000 CONVENTIONS SIGNÉES AVEC LES COMMUNES

Le dispositif 2S2C prévoit l'établissement de conventions entre les collectivités et les services de l'inspection académique. Elles précisent les modalités ainsi que les lieux prévus pour le déroulement de ces activités sportives et culturelles sur le temps scolaire. Un financement de 250 millions d'euros a été prévu au plan national et le tarif fixé ne peut excéder 110€ par jour et par groupe de quinze élèves.

La convention prévoit également le respect du protocole sanitaire en cours. Ainsi, sur plus de 1 000 conventions passées (environ 5% des communes) on peut identifier les tendances concrètes des activités menées dans le cadre du 2S2C.

GÉOMÉTRIE VARIABLE VOIR INQUIÉTANTE

Les activités sport et santé privilégient les pratiques extérieures et individuelles pour satisfaire au protocole sanitaire. On retrouve la course, les parcours motricité et exercices de préparation physique, le yoga et la

LE 2S2C
SE MET EN PLACE
AU DÉTRIMENT
DE L'EPS

CORONAVIRUS...
LIBÉRALOVIRUS



PROTÉGEONS-
NOUS



danse, la zumba fitness, la capoeira, la sophrologie... Dans les activités culturelles les axes dominants tournent autour des arts plastiques du théâtre, de l'initiation musicale et des ateliers d'écriture. L'axe des activités civiques est diversifié à partir de l'engagement citoyen, le respect d'autrui, le développement durable et les bonnes conduites face au changement climatique. Dans les faits, les activités proposées au titre du 2S2C varient d'une commune à l'autre en fonction des «compétences» locales et des moyens dont disposent les municipalités. Mais elles dépendent aussi des choix voulus par les élus locaux et des conseils et contacts fournis par les personnels du ministère des sports ou d'éducation populaire traitant des activités de jeunesse. Si les directives sont nationales, les choix et

SOCIÉTÉ

décisions sont dans les faits remis aux pouvoirs locaux, exposés aux ruptures d'égalité et volontés politiques. Et que dire des activités civiques dans une ville comme Béziers qui a pour maire Robert Ménard ?

LE 2S2C NOUVELLE ÉTAPE DU PROJET LIBÉRAL AU SEIN DE L'ÉCOLE

Les 2S2C marquent ainsi une nouvelle étape dans l'édification du projet libéral de l'école dite des «fondamentaux» ou «du socle», recentrée sur des compétences basiques en français-maths et le «respect d'autrui» trop souvent confondu avec le respect de l'ordre établi. Le resserrement des contenus enseignés dessine un service public à moindre coût par l'externalisation des matières «non fondamentales» vers les collectivités et le secteur privé associatif ou non. Qu'en attendre si ce n'est la promesse d'aggravation des inégalités scolaires redoublées par l'inégalité de ressources dont disposent les acteurs locaux et les familles ?

Cette école entérine l'inégalité des parcours scolaires qu'elle prétend choisir et anticipe la séparation des publics : celles et ceux qui poursuivront leurs études, celles et ceux qui entreront précocement sur le marché ultra-concurrentiel du travail. Elle signe le renoncement définitif au processus séculaire de démocratisation. Pour la FSU, la complexification grandissante du monde, à l'heure de la crise climatique et démocratique, rend plus urgente que jamais l'égalité d'accès à des savoirs élaborés et émancipateurs pour permettre à toutes les élèves de prendre le contrôle de leurs vies et de peser sur l'avenir. ■

NOUS SOMMES
FACE À UNE VOLONTÉ
DE REMPLACER L'EPS
PAR LE CLUB
SPORTIF

Pour le SNEP-FSU le 2S2C est un cheval de Troie

Imaginé dans le cadre de la réouverture des établissements scolaires, le nouveau dispositif 2S2C fait réagir les professeurs d'EPS. Pour Bruno Cremonesi, secrétaire national du SNEP FSU, le syndicat très majoritaire en EPS, ce «cheval de Troie» vise à «remplacer l'EPS par les clubs sportifs». Selon lui, «Le ministère a déjà pris des mesures pour pérenniser ce type de dispositif».

Interview



Le 2S2C, c'est une attaque frontale contre la discipline EPS ?

Bruno Cremonesi : Nous sommes face à une volonté de remplacer l'EPS par les clubs sportifs. Après avoir fragilisé le mouvement sportif, le gouvernement utilise cette période pour avancer dans des projets qui génèrent des conflits. Le SNEP-FSU a d'ailleurs réagi à la tribune des sportifs publiée dans *Le Parisien* en proposant de relancer un mouvement de démocratisation de l'accès aux pratiques sportives et de mettre en place dès que possible des états généraux du



port scolaire
in droit pour tous

sport pour réaliser un plan d'urgence du développement du sport en France.

Comment les parents d'élèves doivent-ils interpréter pour la santé de leurs enfants l'idée qu'ils ne peuvent pas faire d'EPS à l'école dans les installations sportives mais que, par contre, ils pourront faire du sport l'après-midi encadrés par d'autres acteurs que leurs enseignants ?

B.C. : Qui peut penser que ce dispositif est construit dans l'intérêt des élèves ? J.M. Blanquer cherche à faire des économies et a trouvé ici le moyen de décharger l'Éducation Nationale d'un poids qu'il juge trop élevé. Et la ministre des

sans avoir un projet éducatif, des savoirs communs. Nous devons être attentifs. Le ministère a déjà pris des mesures pour pérenniser ce type de dispositif. Il pense à un futur déjà présent. La seule façon de préparer le jour d'après et de ne pas laisser le présent se dégrader est de garantir ici et maintenant dans le cadre de l'école des enseignements et non une garderie.

Le Ministre vante pourtant la qualité des enseignants d'EPS et le dynamisme de l'UNSS dans sa réponse au rapport de la cour des comptes...

B.C. : Posons-nous la question : pourquoi vouloir créer un dispositif de plus ? En plus de l'EPS, il existe des options, des sections sportives, du sport scolaire. Ce plus est déjà possible pour les élèves mais ils ne concernent pas tous les élèves. Dans le même temps où le ministère n'a de cesse de dire qu'il souhaite développer le sport, il ne fait rien pour valoriser la discipline EPS que cela soit au bac ou au DNB. Il s'engouffre dès qu'il le peut pour faire entrer les clubs dans l'école. Dans tous les pays européens cela s'est traduit par une baisse des horaires obligatoires.

Pour suivre cette question de très près dans l'association Européenne de l'éducation physique et sportive, si notre pays continue à avoir une bonne qualité de l'EPS, c'est parce que nous avons su à la fois travailler à une formation didactique des enseignants d'EPS sur les APSA (Activités Physiques Sportives et Artistiques) et que nous avons résisté aux volontés d'offrir à d'autres ce temps d'enseignement.

La discipline EPS n'est-elle pas coincée entre d'un côté son ancrage culturel sportif et de l'autre côté une vision hygiéniste du corps santé ?

B.C. : Effectivement, il est temps que l'on se questionne aussi sur le glissement de notre discipline. Les lobbyistes de la santé et « de la conversion des corps », pour reprendre le titre de l'ouvrage de Gilles Vieille Marchiset, veulent transformer les profs d'EPS en manager de la santé et du bien-être coupé de la culture sportive et artistique. Depuis le début de l'année le mouvement sportif ne cesse de dénoncer la dégradation du sport pour tous dans les subventions, dans la gestion des cadres techniques. Le ministère essaie aujourd'hui de panser les maux qu'il a lui-même créés. Nous devons travailler à de nouvelles alliances avec le mouvement sportif pour créer un réel élan de démocratisation du sport en France. J'avais essayé d'interpeller le mouvement sportif à ce sujet dans la perspective de l'élan de 2024 et des annonces mensongères du gouvernement visant à créer une génération de sportifs et de sportives. Notre discipline EPS obligatoire pour tous et toutes reste encore le seul moyen de résister aux inégalités d'accès à la culture sportive. ■

SOCIÉTÉ

sports a trouvé le moyen de relancer les activités des clubs et associations sportives.

Est-ce pour répondre au contexte sanitaire ou cela revient-il au dispositif « cours le matin sport l'après-midi » déjà proposé par le passé ?

B.C. : Jean-Michel Blanquer et Roxana Maracineanu avaient déjà présenté ce projet en février 2020 dans une interview pour le journal *20 minutes* : « Les après-midi des élèves pourraient être libérés pour la pratique sportive. » La crise sanitaire est une excuse pour faire passer ce projet en force. Il n'est pas le premier à le faire, la droite parlait, pour l'EPS, d'une discipline de vie sociale qui devrait être sous la responsabilité des municipalités. Chaque fois qu'un tel dispositif a été mis en avant, cela a toujours été pour réduire les enseignements scolaires, notamment EPS et éducation artistique, au profit d'offres extra-scolaires à la charge des collectivités territoriales ou des familles. Nous retrouvons régulièrement dans l'histoire des tentatives pour faire sortir de l'école, c'est-à-dire d'un temps obligatoire pour tous, les activités physiques sportives et artistiques.

Mais en quoi faire du sport l'après-midi relève selon vous d'une orientation de l'École ?

B.C. : La question de fond est de savoir ce qui relève de l'école et du service public d'éducation et ce qui relève de l'extra-scolaire ou du périscolaire c'est-à-dire ce qui est obligatoire pour tous et toutes et le reste. En plus de l'obligation, le service public doit garantir le droit et l'égalité sur le territoire. Une bascule vers les collectivités territoriales, les clubs, les fédérations... générerait des inégalités territoriales. Les offres étant loin d'être égales suivant les lieux d'exercice. Pour les pratiques physiques, ces temps dépendent des éducateurs du mouvement sportif disponibles, avec une disparité de formation et



mgen[★]

GRUPE vyv

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

J'AI
CHOISI
MGEN

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Perrine Laffont a choisi MGEN pour son action en faveur du sport et de la santé. MGEN une protection santé performante et d'authentiques valeurs de solidarité.

PERRINE LAFFONT

CHAMPIONNE OLYMPIQUE DE SKI DE BOSSES,
3 FOIS VICTORIEUSE DE LA COUPE DU MONDE

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, MGEN Vie, immatriculée sous le numéro SIREN 441 922 002, MGEN Fila, immatriculée sous le numéro SIREN 440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. MGEN Action sanitaire et sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 913, MGEN Centres de santé, immatriculée sous le numéro SIREN 477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du Code de la mutualité. Siège social : 3 square Max-Hymans -75748 Paris CEDEX 15.

VOTRE ENGAGEMENT AUX CÔTÉS DES AGENTS

est aussi le nôtre!

LA PREUVE :

Depuis plus de 50 ans, la Mutuelle Nationale Territoriale défend et protège les agents des services publics locaux qui participent au bien-être de l'ensemble de la population.

Notre engagement : Mener des actions concrètes pour améliorer la protection des territoriaux.

Entretiens auprès de parlementaires, Livre blanc sur la santé au travail, accompagnement des collectivités dans la mise en place de plans d'actions de prévention et de retour à l'emploi, action sociale pour les agents en difficultés... Pour défendre les agents et compenser les limites de leur statut, la MNT est sur tous les terrains.



En ce moment, la MNT met à disposition de tous les agents qu'elle protège une « Ligne info statut » pour s'informer, grâce à des juristes experts, sur les questions liées au statut d'agent territorial.



En savoir +

► mnt.fr
► 09 72 72 02 02
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.

