

TÉLÉTRAVAIL : après la signature d'un accord cadre, restent à mener des négociations locales / Loi relative « à la gestion de la CRISE SANITAIRE » : un passage en force du gouvernement / SALAIRES : des annonces ciblées, le point d'indice toujours gelé ! / Vers un Code général de la Fonction publique : attention danger ! / CONGRÈS du SNUTER-FSU à La Grande-Motte

PAGES 4 à 13

ACTUALITÉ SYNDICALE

LA FSU EN CONGRÈS



PAGES 14 À 19

DOSSIER

PARIS/ Passe sanitaire : des bibliothécaires défendent leurs missions / EURE-ET-LOIR/ La justice pour défendre nos droits / TOULOUSE/ Référendaire gagnant pour la FSU Territoriale 31/

PAGES 20 À 23

EN DIRECT

DU DRAME À LA VIOLENCE ORDINAIRE
l'invisibilité des travailleurs sociaux



PAGES 24 à 30

SOCIÉTÉ



PAGES I À XII

CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement VÔTRE

N° 62 | SEPTEMBRE 2021 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

C'EST LA RENTRÉE

Non aux politiques d'austérité

TAXER profits et dividendes pour
AUGMENTER les salaires, **CRÉER** des emplois,
RENFORCER les services publics

**SNU
TER**
LA FSU TERRITORIALE

Déjà 38 000 voitures réparées avec des pièces recyclées.

En cas d'accident, l'assureur est en première ligne pour prendre en charge la réparation du véhicule. Consciente de ce rôle, MAIF s'est donné il y a deux ans un objectif ambitieux : atteindre 10 % de réparations avec des pièces recyclées en 2022. **Et avec déjà 38 000⁽¹⁾ véhicules réparés de cette façon, l'assureur militant est sur la bonne voie.**



Un enjeu écologique majeur.

MAIF propose depuis 2013 à ses sociétaires -sous réserve de leur accord- des pièces issues de l'économie circulaire. Une démarche engagée, quand on sait que lors d'un sinistre, en moyenne 6 pièces sont endommagées⁽²⁾. Donner une seconde vie aux pièces automobiles permet ainsi d'économiser des ressources, de l'énergie et des matériaux non-renouvelables dont la planète vient à manquer.

Un impact positif concret.

38 000 voitures réparées avec des pièces recyclées, ce sont déjà des tonnes de matières premières économisées. Et ce n'est qu'un début. L'utilisation de pièces recyclées permet aussi d'abaisser le prix des réparations et de sauver des véhicules qui auraient été autrement «économiquement irréparables». Enfin, elle favorise la création d'emplois locaux dans les filières de recyclage.

Recyclage mode d'emploi

1. Le réparateur partenaire commande les pièces recyclées.
2. Chaque pièce est nettoyée et référencée pour assurer sa traçabilité.
3. La pièce est comme neuve : poncée, dégraissée puis repeinte à la teinte du véhicule.
4. La réparation est garantie à vie.

10%

10% de réparations automobiles réalisées avec des pièces recyclées : c'est l'objectif que s'est fixé MAIF pour fin 2022. Et avec 7,6% en 2019 et 8,2% en 2020⁽³⁾, c'est en très bonne voie.

#ChaqueActeCompte



assureur militant

(1) Chiffres Réparateurs partenaires MAIF 2019-2020. (2) Source : SRA septembre 2020. (3) Chiffres MAIF 2019 et 2020
 MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
 Entreprise régie par le Code des assurances.

Ca y est, l'été est terminé (a-t-il vraiment commencé?), et nous sommes replongés dès cette rentrée dans l'action. Les incendies géants en Grèce, les inondations en Allemagne et en Belgique ont marqué cet été pas comme les autres. Le dernier rapport du GIEC tire encore une fois le signal d'alarme dans l'indifférence générale des politiques au pouvoir qui restent sourds aux alertes issues du monde scientifique et de la société civile. La rentabilité et le profit financier demeurent la boussole de notre économie alors que, tout démontre qu'elle n'est plus soutenable. Pire, dans le même temps, le gouvernement persiste dans sa politique de régression sociale, traitant les enjeux de santé publique sous l'angle autoritaire pour masquer le manque de moyens donnés à l'hôpital public et la faiblesse de sa politique de vaccination. Par ailleurs, la prise de Kaboul par les Talibans, qui a marqué l'échec de 20 ans de «guerre contre le terrorisme», a mis en danger la population afghane, en particulier les femmes. Là encore, Emmanuel Macron a eu pour premier réflexe de mettre en garde contre les «flux migratoires», quand l'urgence est d'accueillir les exilé.e.s!

Le gouvernement a poursuivi sa politique de régression sociale durant la trêve estivale. Outre la loi du 5 août instaurant le passe sanitaire, il remet sur la table l'application de la réforme de l'assurance-chômage et lance des ballons d'essai pour reprendre celle des retraites, qui serait «une nécessité». Pour le patronat peut-être... même si le MEDEF lui-même s'est opposé à la relance de la réforme (!), en tout cas ce n'est pas une nécessité pour les salarié.e.s du public comme du privé qui ont tout à y perdre. Ces deux réformes, assurance-chômage et retraites, marchent en effet main dans la main : pour espérer une retraite permettant de vivre, les demandeurs d'emploi sont poussés à accepter n'importe quel job, sous peine de ne plus être indemnisés et de recourir à des minima sociaux qui permettent à peine de survivre.

Dans les collectivités, la pression reste forte pour restreindre le droit de grève de certains agent.e.s, et augmenter le temps de travail là où des accords locaux permettaient de déroger aux 1607 heures. En contrepartie, la ministre de la Fonction publique annonce des revalorisations salariales loin d'être suffisantes pour la catégorie C, tout en réaffirmant le principe du gel du point d'indice. Toujours pas de mesures générales de revalorisation des salaires à l'horizon... Voilà comment l'engagement des agents, en particulier territoriaux, est reconnu : toujours plus d'attaques sur le statut et le durcissement de nos conditions de travail. La loi dite de transformation de la Fonction publique continue son œuvre de destruction du statut.

Emmanuel Macron et son gouvernement poursuivent en effet, comme si de rien n'était, leurs politiques libérales de marchandisation des services publics et de mise en concurrence des agent.e.s. À croire que la crise sanitaire, qui a mis en valeur la nécessité d'un service public fort, n'est pas passée par là. Déjà en campagne électorale, le Président, obnubilé d'ores et déjà par les déficits publics, se positionne comme le candidat de l'affaiblissement, voire de la destruction de la Fonction publique et du statut. Déjà se multiplient dans les collectivités les emplois «au rabais», comme les contrats de service civique ou les personnes en insertion qui sont recruté.e.s, pour bien moins cher sur des postes de titulaires. Mal payés, mal formés, sans droits ou presque, ces

EDITORIAL

emplois témoignent des difficultés du service public local et de la dégradation de ses missions. Au contraire, un service public fort nécessite un statut fort pour ses agents.

Mais, dans de nombreuses collectivités, les luttes continuent et les agent.e.s ne se laissent pas faire : dans les bibliothèques pour lutter contre le passe sanitaire ou dans les villes pour lutter contre les 1607 heures... Au cœur de ces luttes, le SNUTER défend ainsi son projet d'un service public fort, au service de l'intérêt général et d'une société plus égalitaire et plus juste. C'est ce projet, validé lors de notre congrès de La Grande-Motte, que nous continuerons à porter lors de l'année chargée qui s'ouvre : élection présidentielle et législatives, mais également, au plan syndical, le congrès national de la FSU à Metz en février 2022.

Moment important de la vie démocratique de notre Fédération, ce congrès sera l'occasion pour le SNUTER de prendre toute sa place dans les débats et de porter la voix des territoriaux dans la FSU. Dès la fin de cette année, nous aurons ainsi à nous investir dans les congrès départementaux pour y porter nos mandats. Ce sera l'occasion pour les nouvelles équipes du SNUTER, issues du congrès de La Grande-Motte, de se confronter plus précisément au travail fédéral, avec comme feuille de route le texte d'orientation adopté, après de riches débats, lors de notre congrès.

Dans cette période difficile tant sur le plan social que politique, les dynamiques qui sont apparues lors de notre congrès et les luttes en cours permettent de ne pas sombrer dans le défaitisme. Alors malgré tout, vive la rentrée... sociale!

Julien Fonte

Co-secrétaire général du SNUTER-FSU

UN SERVICE PUBLIC FORT NÉCESSITE UN STATUT FORT POUR SES AGENTS



Télétravail : après la signature d'un accord cadre, restent des négociations locales

ACTUALITÉ SYNDICALE

La crise sanitaire a imposé le télétravail qui est devenu un sujet de débat dans la société toute entière. Nous avons d'ailleurs consacré un dossier sur ce thème dans le *Syndicalment Vôtre* n° 59 de décembre 2020. Dans la Fonction publique, un décret de février 2016 a permis le recours au télétravail, puis un décret de mai 2020 a simplifié son accès et autorisé le recours au télétravail ponctuel. Cette pratique jusqu'alors peu développée s'est mise en place pour les agent.e.s dont les missions y sont éligibles. Rappelons ici que beaucoup d'agents exercent des missions non télétravaillables. Certaines collectivités avaient déjà négocié des accords, d'autres ont dû le faire rapidement pour répondre aux demandes individuelles et organiser les services.

UNANIMITÉ POUR UN ACCORD CADRE

Dans ce contexte, le gouvernement a lancé une négociation pour mieux encadrer le télétravail dans la Fonction publique. Elle s'est conclue le 13 juillet 2021 par la signature unanime, des 9 organisations syndicales de la Fonction publique, d'un accord-cadre national sur le télétravail.

La FSU a pris toute sa place dans ces négociations et obtenu des avancées.

Plusieurs points importants à noter :

- ☑ les principes de volontariat de l'agent et de réversibilité sont confirmés ;
- ☑ le droit à la déconnexion est posé ;
- ☑ le nombre de jours de télétravail est fixé à 3 maximum par semaine pour un agent à temps plein ;
- ☑ la possibilité pour un proche aidant, avec la permission de l'employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine et, pour une femme enceinte, de le faire sans agrément préalable du médecin du travail ;
- ☑ un seuil d'indemnisation est fixé à 2,5 euros par jour, dans la limite de 220 euros net annuels pour

la Fonction publique d'État et hospitalière (c'est une indemnité de remboursement d'avance de frais, défiscalisée et désocialisée). Elle sera versée tous les trimestres bien que le premier versement pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 n'intervienne qu'au cours du premier trimestre 2022.

LIBRE ADMINISTRATION À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Sur ce dernier point, on ne peut se satisfaire que le gouvernement n'impose pas aux employeurs territoriaux ce montant, au prétexte de leur libre



ature t à mener

administration. Pour autant, l'accord prévoit une obligation de négociation d'un accord télétravail entre les employeurs publics et les syndicats locaux avant le 31 décembre 2021. La question de l'indemnisation sera un des sujets attendus de ces négociations.

En conclusion, cet accord ne répond pas à toutes nos revendications mais améliore sensiblement le cadre actuel du télétravail. Il contient des points d'appui pour négocier localement et veiller à l'application qui en sera faite par les employeurs. C'est un des enjeux en cette rentrée pour nos équipes syndicales. ■



DOCU

COMMUNIQUÉ SNUTER-FSU/LA FSU TERRITORIALE

Loi relative « à la gestion de la crise sanitaire » : un passage en force du gouvernement.

La crise sanitaire exige des mesures fortes en matière de santé publique :

■ des moyens humains, matériels et financiers pour l'hôpital et le système de soin et d'assistance aux plus démunis, alors qu'au contraire la politique menée conduit à des restrictions toujours plus fortes de l'offre de soins et de services ;

■ une véritable accessibilité à la vaccination pour l'ensemble de la population, alors qu'une étude récente a montré une fracture entre riches et pauvres, urbains et ruraux ;

■ la levée des brevets sur les vaccins, source de profits immenses pour les laboratoires privés alors que c'est la planète entière qui doit accéder au vaccin. Au lieu de cela, le gouvernement a choisi une politique coercitive contraire aux principes du droit du travail et au statut de la Fonction publique avec plusieurs mesures attentatoires aux principes d'égalité et d'accès aux services publics :

✗ la suspension de fonctions pour les titulaires ou du contrat pour les contractuel.le.s, qui ne correspond à aucune disposition statutaire ;
✗ la subordination de l'accès à nombre de lieux recevant du public à la présentation d'un justificatif dit « passe sanitaire », y compris pour les enfants de 12 à 17 ans pourtant non responsables de leur statut vaccinal, en contradiction avec le droit à la culture et aux loisirs inscrit dans la Convention internationale des droits de l'enfant.

De telles dispositions privilégiant les mesures de police ou disciplinaires ne peuvent remplacer une véritable politique de santé publique au bénéfice de l'ensemble de la population, fondée sur des mesures de justice démocratiquement définies garantant de l'égalité des droits de tou.te.s. Elles n'en ont ni l'ambition

ni l'efficacité et font porter la responsabilité sur les personnes non-vaccinées, y compris celles qui n'ont pas encore pu l'être, celles qui pour des raisons médicales redoutent la vaccination, contribuant ainsi à une division sociale qui nourrit les discours d'extrême-droite.

Le gouvernement a certes dû reculer sur le nouveau motif de licenciement créé et remplacer cette sanction par une véritable mise à pied qui bafoue le droit du travail et le statut tout en risquant de plonger de nouveaux agents.e.s dans la précarité.

Le Conseil d'Etat a pourtant dans son avis sur le projet de loi rappelé la nécessité du respect du principe du contradictoire et indiqué aussi que l'absence de consultation du Conseil Commun de la Fonction Publique ne permettait pas de retenir des mesures « qui ne se rattachent pas à des procédures existantes en droit de la Fonction publique ».

Encore une fois, des mesures de police et le mépris social remplacent les actions de service et de santé publique.

Le Conseil Constitutionnel n'a cependant pas déclaré inconstitutionnelles les principales mesures de ce texte (à l'exception de la résiliation des CDD à l'initiative de l'employeur) ni contraint ainsi le gouvernement à revoir sa copie et surtout l'obliger à prendre des décisions de santé publique au bénéfice de l'ensemble de la population. C'est pourquoi nous continuerons d'exiger le retrait de cette loi coercitive qui aggrave les conditions de travail, et dont déjà les difficultés d'application apparaissent évidentes. Nous soutiendrons les agent.e.s malmené.e.s ou sanctionné.e.s du fait de ces dispositions qui ne peuvent que dégrader le service public.

Les Lilas, le 11 août 2021

CORONAVIRUS...
LIBÉRALOVIRUS



Des annonces ciblées, le point d'indice toujours gelé !

ACTUALITÉ SYNDICALE

La conférence salariale concernant la Fonction publique qui s'est déroulée le 6 juillet dernier a débouché sur un certain nombre d'annonces, mais loin des attentes et de la revendication portée par la FSU et l'ensemble des organisations syndicales : le dégel du point d'indice bloqué depuis 2010, exception faite en 2016/2017 (+1,2% au total).

La question des salaires est centrale dans la Fonction publique territoriale. Selon l'INSEE la rémunération des agents publics a diminué de 0,7% de 2009 à 2019 quand celle du privé a augmenté de 4,8%. Les disparités restent fortes selon la collectivité employeur, les qualifications et l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est toujours important (5% à niveau équivalent). Dans ce contexte et après plus de dix-huit mois de crise sanitaire, au cours desquels les agent-es pu-

blics territoriaux ont été mis à contribution et ont répondu présent-es auprès de la population et des plus fragiles, l'attente était forte d'une annonce du gouvernement en reconnaissance de cet engagement et du rôle des services publics.

Force est de constater que les mesures annoncées sont loin du compte, partielles et ne sont pas à la hauteur des enjeux. Elles sont catégorielles alors qu'une refonte globale et cohérente des grilles s'impose. Des annonces insuffisantes pour les C, aucune pour les catégories B par exemple qui n'ont pas eu de revalorisation depuis 2018, aucune pour les catégories A du secteur médico-social dont les grilles sont en deçà du A type etc... Pour le SNUTER, il faut une négociation globale et cohérente des grilles de salaires pour l'ensemble des agents publics, quelle que soit la catégorie A, B ou C.

GRILLES CATÉGORIE C AU 1^{er} JANVIER 2022 ANNONCÉES À LA CONFÉRENCE SALARIALE DU 6 JUILLET 2021*

CATÉGORIE C GRADE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Gain	Traitement brut en euros
1	1 an	363	337	5	1 579,19
2	1 an	364	338	5	1 583,87
3	1 an	366	339	5	1 588,56
4	1 an	370	342	7	1 602,62
5	1 an	374	345	9	1 619,94
6	1 an	378	348	11	1 630,73
7	3 ans	381	351	9	1 645,16
8	3 ans	387	354	6	1 658,85
9	3 ans	401	363	9	1 701,02
10	4 ans	419	372	9	1 743,20
11	-	432	382	-	1 790,06

CATÉGORIE C GRADE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Gain	Traitement brut en euros
1	1 an	364	338	4	1 583,87
2	1 an	370	342	7	1 602,62
3	1 an	376	346	10	1 621,36
4	1 an	387	354	16	1 658,85
5	1 an	396	360	14	1 686,96
6	1 an	404	365	11	1 710,39
7	2 ans	416	370	5	1 733,14
8	2 ans	430	380	0	1 780,68
9	3 ans	446	392	0	1 836,92
10	3 ans	461	404	0	1 893,15
11	4 ans	473	412	0	1 930,64
12	-	486	420	0	1 968,13

* Attention, ces grilles seront revues suite à la revalorisation du SMIC au 1^{er} octobre 2021. De fait les premiers échelon du C1 comme du C2 devront alors être revalorisés



RELÈVEMENT DE L'INDICE MINIMUM DE TRAITEMENT AU 1^{er} OCTOBRE 2021

L'annonce faite par la Ministre du travail le 15 septembre de revaloriser le SMIC de 2,2% au 1^{er} octobre 2021 a obligé la Ministre de la Fonction publique à annoncer le 17 septembre, le relèvement de l'indice minimum de traitement. En effet, les nouvelles grilles indiciaires du début de la catégorie C, censées s'appliquer le 1^{er} janvier 2022, n'avaient pas été modifiées, se retrouvant déjà obsolètes avant même leur mise en œuvre.

L'indice du 1^{er} échelon du C1 fixé actuellement à 334 et prévu à 337 en 2022 et du C2 fixé à 334 et prévu à 338 est donc **rehaussé à l'IM 340 au 1^{er} octobre**. Nous sommes en attente des nouvelles grilles pour 2022.

CE QU'IL FAUT RETENIR POUR 2022

☑ Revalorisation des grilles indiciaires des grades C1 et C2. L'échelle C1 passe de douze à onze échelons et la durée de carrière de vingt-cinq ans à dix-neuf ans. La durée des échelons de 2 à 6 passe à un an ce qui permet une accélération du début de carrière, les indices sont revalorisés pour les échelons de 1 à 9.

L'échelle C2 comprend toujours douze échelons mais sa durée passe de vingt-cinq ans à vingt ans. La durée des échelons de 2 à 6 passe à un an ce qui permet une accélération du début de carrière, les indices sont revalorisés pour les échelons de 1 à 6.

☑ Pour l'ensemble de la catégorie C, attribution exceptionnelle d'une bonification d'ancienneté d'un an, au 1^{er} janvier 2022. Cette mesure permettra une accélération du changement d'échelon, variable en fonction de l'ancienneté de chaque agent-e dans son échelon et des nouvelles grilles.

TRANSPPOSITION DU SÉGUR DE LA SANTÉ À LA FPT

Dans le cadre du Ségur de la santé, les personnels médicaux et paramédicaux de la FPT vont se voir appliquer de nouvelles grilles de rémunération à compter d'octobre 2021. Cela concerne, les infirmiers, puéricultrices, rééducateurs, aides-soignants etc... Ces mesures seront transposées, a annoncé la Ministre sans plus de précision, sur le versant territorial et s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2022. Cela concernerait 60 000 agent.e.s. Nous sommes toujours en attente des projets de décrets pour faire une information aux agent.e.s. sur les nouvelles grilles et les conditions de classement.

PASSAGE EN CATÉGORIE B DES AUXILIAIRES DE SOINS ET DE PUÉRICULTURE

Toujours dans le cadre du Ségur et de la transposition à la FPT, les auxiliaires de soins et de puériculture, actuellement en catégorie C, devraient être reclassés en catégorie B avec des grilles de rémunération spécifiques. C'est une revendication que le SNUTER portait depuis longtemps et qui constitue une avancée pour ces personnels. Là aussi, dès que nous aurons les projets de décrets nous informerons les agent.e.s.

VALORISATION DE LA FONCTION DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

A été également annoncée la création d'une allocation de 500 € par an versée aux agents exerçant la fonction de maître d'apprentissage pendant toute la durée de l'apprentissage.

Ces annonces constituent une première étape qui sera suivie de groupes de travail entre septembre 2021 et février 2022 pour « construire un diagnostic partagé sur la politique salariale ». ■

Vers un code général de la Fonction publique : attention danger !

ACTUALITÉ SYNDICALE

Après six habilitations successives, le chantier de la codification du droit de la Fonction publique a été engagé par le gouvernement avec la ferme volonté de le mener à son terme. L'habilitation par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 «de transformation de la Fonction publique» a été prolongée de quatre mois par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Elle expirera le 8 décembre 2021. Ce projet de codification du statut général n'est pas nouveau. Une première mouture avait été ébauchée en 2011 par un gouvernement qui, à l'époque, voulait aussi en finir avec la Fonction publique de carrière. Une fois de plus, ce sont ceux-là même qui développent des politiques de promotion du recours au contrat et donc de fragilisation du statut qui manifestent la volonté de le codifier.

IL S'AGIT D'UN ACTE POLITIQUE MAJEUR

Dans la loi dite «de transformation de la Fonction publique», l'article 55, issu d'un amendement parlementaire piloté en sous-main par le gouvernement, autorise ce dernier à légiférer par ordonnance, pour réunir dans un code, à droit constant, le statut général de la Fonction publique. L'objectif est de regrouper l'intégralité des quatre lois fondatrices du statut général des fonctionnaires (la loi 83-634 portant statut général des fonctionnaires, la loi 84-16 portant statut de la Fonction publique de l'État, la loi 84-56 portant statut de la Fonction publique territoriale, la loi 86-33 portant statut de la Fonction publique hospitalière) ainsi que tous les articles portant statut des fonctionnaires disséminés dans différentes lois et décrets.

Une réunion de la Commission supérieure de codification s'est tenue le 17 novembre 2020. Elle a été l'occasion de présenter un projet de plan, construit autour de thématiques communes aux trois versants de la Fonction publique. Le projet de CGFP a été soumis à l'examen du Conseil d'État cet été. Le projet d'ordonnance a été également présenté au Conseil commun

de la Fonction publique le 30 septembre dernier. Sa publication constituera le point d'orgue des travaux législatifs de la *destruction* de la Fonction publique qui ont été menés au cours des derniers mois et que nous n'avons eu de cesse de dénoncer.

La loi du 6 août 2019 prétendait moderniser la Fonction publique. Si elle n'a pas créé de code stricto sensu, elle a amendé en profondeur les bases juridiques organisant la Fonction publique en France que sont les lois statutaires du début des années 1980. Le maître-mot semble être un rapprochement avec le droit privé avec tous les risques que cela suppose. La loi renvoie à plusieurs décrets et ordonnances.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la plupart des postes vacants dans les administrations publiques peuvent, sous certaines conditions, être pourvus par un recrutement de personnes non fonctionnaires. Il s'agit là d'un des éléments de la loi de 2019 portant transformation de la Fonction publique.

TRANSFORMER LA FONCTION PUBLIQUE REVIENT À ABORDER DES SITUATIONS DIVERSES

On estime à environ 5,526 millions le nombre d'agents publics en France. La Fonction publique n'est pas un ensemble homogène. Les agents publics ne sont pas tous régis par le statut dans la mesure où il existe par exemple des agent.e.s contractuel.le.s de droit public. Les chiffres à avoir à l'esprit sont les suivants : les 5,52 millions cités plus haut correspondent à un salarié sur cinq. La Fonction publique de l'État compte 2,45 millions d'agents (44,3%), la Fonction publique territoriale 1,9 million (34,4%) et la Fonction publique hospitalière 1,17 million (21,2%).

Le jeudi 9 septembre dernier, la DGAFP a présenté aux organisations syndicales un projet de codification du statut de la Fonction publique, en application de l'article 55 de la loi du 6 août 2019 qui habilite le gouvernement à procéder par ordonnance pour ce faire. Derrière une procédure présentée comme «technique»

le projet présenté révèle une volonté politique d'accélérer et d'aggraver la «transformation» de la Fonction publique en déstructurant sa construction statutaire. La FSU a dénoncé lors du CCFP du 30 septembre cette manœuvre.

Ainsi, la construction voulue par Anicet Le Pors avait pour objectif de garantir un accès équitable de tous les citoyen-es à des services publics d'égalité sur tout le territoire. Pour cela, il a conjugué à la fois l'unité de la Fonction publique, le statut général de la loi de 1983, et sa diversité par la déclinaison en trois versants. Il a organisé la protection des fonctionnaires afin qu'ils puissent effectuer leurs missions sans pression d'aucune sorte, leur appartenance à des corps ou cadres d'emplois afin qu'ils puissent exercer de façon particulièrement efficace, mais aussi leur adaptabilité pour répondre à l'évolution des besoins.

UNE VOLONTÉ AFFICHÉE DE DÉCONSTRUIRE LE STATUT

Le plan présenté par le ministère de la Fonction publique répond à une toute autre logique. Il exploise chaque titre du statut actuel selon une logique qui relève davantage de la boîte à outils RH que de la construction juridique respectant la solidité des garanties du statut. En faisant cela, il s'inscrit dans une logique de flexibilisation et de relativisation des principes statutaires au prétexte de simplification. Les fonctionnaires et contractuels sont traités à l'égal, niant la nécessité de fonctionnaires pour assurer les missions de service public. La distinction du grade et de l'emploi est ainsi par exemple renvoyée au fin fond du code. Après avoir codifié la partie législative du statut général, l'ensemble des statuts particuliers des corps et cadres d'emplois de la Fonction publique devront être codifiés selon le même plan. Celui retenu s'avère ainsi d'autant plus dangereux. L'éparpillement des différents statuts particuliers leur fera perdre leur cohérence interne ainsi que la spécificité des métiers qu'ils définissent, ce qui est le fondement de l'existence de ces statuts particuliers.

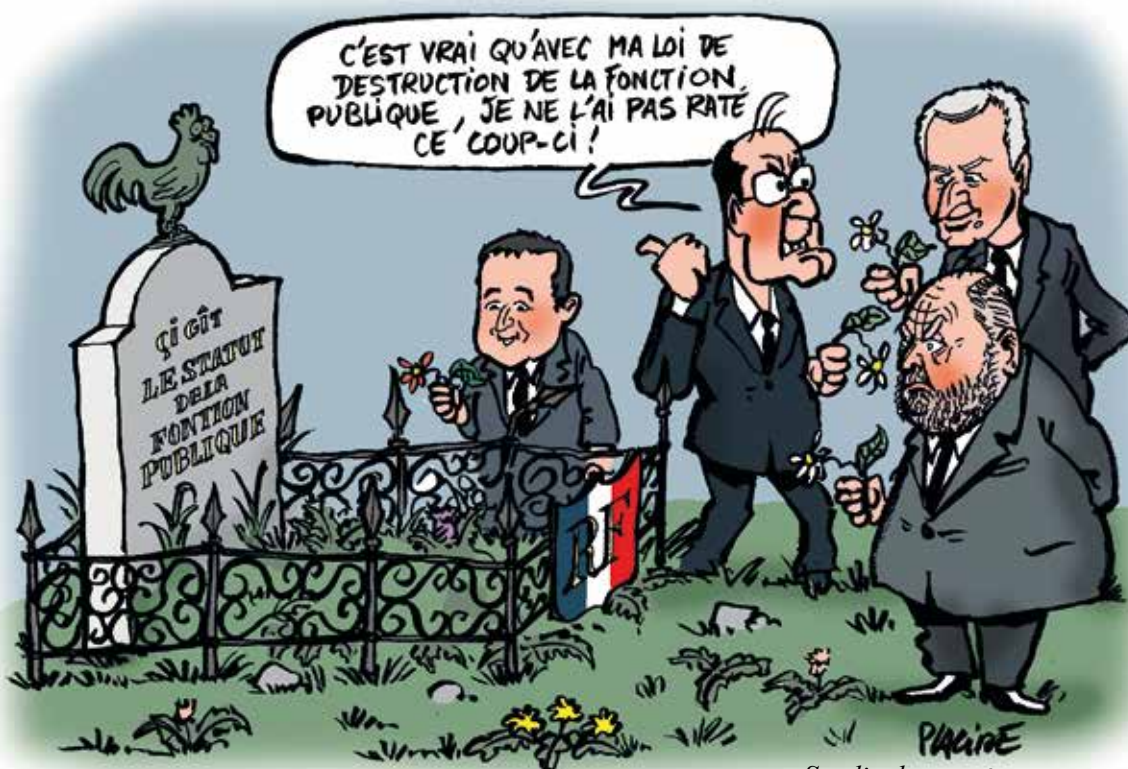
Pour la FSU, le statut, dans son équilibre entre droits et obligations dont la construction garantit le principe de la Fonction publique de carrière, répond à la nécessité de la permanence et de la continuité tant de l'État, des collectivités territoriales que des services publics en général. La crise sanitaire a prouvé que, grâce au statut ainsi construit, les agent-es publics et les services publics que ceux-ci organisent, réalisent et rendent au quotidien sont une force vitale pour le pays et pour toutes celles et ceux qui y vivent. Le projet de code présenté au CCFP le 30 septembre 2021 ne répond pas à l'objectif de renforcer et défendre notre modèle de Fonction publique, clé de voûte de notre modèle social. La FSU mettra donc tout en œuvre pour que le statut ne soit pas maltraité et continue à être une garantie pour les citoyens préservant en toutes circonstances l'intérêt général.

ACTUALITÉ SYNDICALE

Pour finir, ce projet de codification s'inscrit dans un bouleversement plus profond du statut général entamé par la loi du 6 août 2019. Après avoir supprimé une part importante des compétences des CAP, le gouvernement fusionne les corps d'encadrement de la haute Fonction publique. En cela, il nie la nécessité, pour organiser l'État, d'un droit de regard des personnels sur leur carrière pour garantir l'équité de traitement et de corps d'encadrement compétents et professionnels de leur métier. Sous couvert d'une «dépolitisation» de l'État, il ouvre au contraire grand la porte.

La volonté du gouvernement d'appliquer à la Fonction publique les méthodes de fonctionnement et d'organisation du secteur privé et du new management, si d'aucun en doutait, est maintenant limpide.

Le combat mené en particulier par la FSU contre ces orientations se poursuit ! ■



ACTUALITÉ STATUTAIRE

JEUNES ENFANTS

↓ Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants.

JO n° 202, 31 août 2021, texte n° 14.

↳ Ce décret précise la réglementation relative aux établissements d'accueil du jeune enfant, en application de l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles. Il précise en outre les conditions dans lesquelles les assistants maternels agréés autorisent la publication de leur identité, coordonnées et disponibilités pour accueillir des enfants nécessaires à la connaissance par les familles de leur localisation et à leur mise en relations.

TÉLÉTRAVAIL / 1

↓ Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats. JO n° 200, 28 août 2021, texte n° 14.

↳ Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, ce décret crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, sous réserve, dans ce dernier cas, d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité.

Le texte précise également le champ d'application du dispositif et les modalités de versement de ce «forfait télétravail». Enfin, le texte spécifie que le premier versement du forfait télétravail pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 interviendra au premier trimestre 2022.

TÉLÉTRAVAIL / 2

↓ Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats. JO n° 200, 28 août 2021, texte n° 15.

Le montant du «forfait télétravail» est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an. Cette indemnité est versée sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente.

ASSISTANTS MATERNELS

↓ Arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel. JO n° 199, 27 août 2021, texte n° 14.

↳ Pris en application de l'article D. 421-21 4° du code de l'action sociale et des familles, ce texte précise la procédure de première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel. Il énumère, par ailleurs, les documents ou justificatifs à fournir lors de cette demande.

POLICE MUNICIPALE (DE PARIS)

↓ Décret n° 2021-1077 du 12 août 2021 portant statut particulier du corps de directeur de police municipale de Paris. JO n° 188, 14 août 2021, texte n° 6.

↳ Ce texte définit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans le corps de directeur de police municipale de Paris classé dans la catégorie A ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à la formation des personnels.

En outre, ce décret prévoit les dispositions relatives à la constitution initiale de ce corps, par l'intégration du corps des techniciens de tranquillité publique et du corps des chefs de tranquillité et de sécurité publiques de la Ville de Paris dans le nouveau corps.

CRISE SANITAIRE

↓ Circulaire du 10 août 2021 portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'Etat. DGAFP, 10 août 2021.

Cette circulaire présente les dispositifs de passe sanitaire et d'obligation vaccinale applicables aux

agents publics de l'Etat et comprend des recommandations à l'égard des employeurs publics dans la mise en œuvre de ces dispositions. Elle rappelle également les mesures mises en place dans la fonction publique pour faciliter la vaccination des agents publics.

VACCINATION ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

↓ Note d'information relative aux modalités d'octroi d'autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique territoriale pour la vaccination contre la Covid-19. DGCL, 5 juillet 2021.

↳ Les employeurs territoriaux sont invités à faciliter la vaccination de leurs agents et celle de leurs enfants de plus de 12 ans, en particulier en leur accordant des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche.

Les modalités d'octroi de ces ASA sont détaillées dans la circulaire du 5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique de l'Etat pour la vaccination contre la Covid-19.

CALCUL DE LA GIPA

↓ Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. J, n° 186, 12 août 2021, texte n° 45.

↳ Pour l'application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 3,78 % ;
- valeur moyenne du point en 2016 : 55,7302 euros ;

EN BREF

- valeur moyenne du point en 2020 : 56,2323 euros.

ATSEM

↓ Question écrite n° 23147 du 3 juin 2021 relative aux nouvelles missions des Atsem suite à la loi pour une école. *JO Sénat, 22 juillet 2021.- p. 4549.*

↳ La réponse ministérielle précise que la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance ne prévoit pas de modification du statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem).

Par ailleurs, le décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles énonce que ces agents sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants, et qu'ils peuvent également assister les professeurs dans les classes accueillant des enfants à besoins particuliers. L'Atsem et l'enseignant sont ainsi appelés à effectuer les gestes d'hygiène nécessaires pour conduire l'enfant à franchir l'étape de la propreté, dans le respect de sa maturation et de son intimité. Par ailleurs, il est rappelé que le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal incombent aux employeurs territoriaux et figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à charge des communes. Il appartient, en conséquence, aux municipalités d'apprécier les situations, en liaison avec les services de l'éducation nationale concernés et, en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles et l'organisation de leur service.

CRISE SANITAIRE ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

↓ Question écrite n° 23173 du 3 juin 2021 relative à la prise en charge financière des

agents placés en autorisation spéciale d'absence en raison de la crise sanitaire. *JO Sénat, 5 août 2021.- p. 4855.*

↳ Le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales précise que le régime d'autorisation spéciale d'absence (ASA), mis en place pour les agents gardant leurs enfants et les agents considérés comme vulnérables, garantit le maintien de la rémunération de l'ensemble de ces agents quelle que soit la situation de travail dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Dans le cas des agents assurant la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires, les employeurs étaient invités à faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail. Ce dispositif leur permettait ainsi de bénéficier des indemnités journalières venant en déduction de la rémunération versée. De même, les personnes vulnérables, dont les missions ne pouvaient être exercées en télétravail, pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail. Enfin, à l'issue du déconfinement, les employeurs territoriaux ont été invités à maintenir en ASA les seuls agents vulnérables qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail et pour lesquels leur employeur estime être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires à l'exercice de leurs missions en présentiel dans le respect des mesures de protection renforcées. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE



Congrès du SNUTER-FSU à La Grande-Motte



LA FSU TERRITORIALE
29 JUIN - 2 JUILLET 2021 / LA GRANDE-MOTTE

ACTUALITÉ SYNDICALE

Le Congrès du SNUTER s'est tenu du 29 juin au 2 juillet à la Grande-Motte. Après plusieurs reports en raison de la crise sanitaire, les conditions étaient enfin réunies pour permettre à 120 délégués des syndicats locaux de se retrouver durant une semaine pour échanger, débattre et fixer les orientations pour le mandat à venir. L'organisation assurée par le SNUTER 34 a été saluée par les congressistes qui ont apprécié le cadre, l'accueil et la disponibilité de toute l'équipe. Les conditions étaient réunies pour faire de ce congrès un moment fort, de débats, tout cela dans une ambiance conviviale et chaleureuse où chacun.e a apprécié de pouvoir se retrouver.

UN RAPPORT D'ACTIVITÉ POUR RETRACER LE PASSÉ ET PRÉPARER L'AVENIR

Comme le veut la tradition ce Congrès a démarré par la présentation du rapport d'activité par Didier Bourgoïn, co-secrétaire du SNUTER. Aujourd'hui, avec plus de 11 500 membres, le SNUTER-FSU est devenu le troisième syndicat en nombre d'adhérents.e.s dans la FSU ce qui nous confère de nouvelles responsabilités. Durant ce mandat, l'activité a été riche et intense. Les crises économiques, sociales, écologiques et sanitaire qui ont touché toute la société n'ont cessé de la fragiliser. Des mouvements sociaux et des mobilisations importantes auxquelles nous avons participé ou apporté notre soutien (SNCF, Air France, Fonction publique, Retraites...) ont été organisés pour tenter de préserver et conforter notre modèle social.

Durant la période la plus récente, l'adoption en 2019 de la loi de Transformation de la Fonction publique dont la philosophie globale est de remettre en cause les services publics et leur capacité d'intervention, a aggravé la situation des agent-es territoriaux. Le SNUTER a bien sûr dénoncé cette dérive libérale et appelé les collègues à l'action, tant sur le plan national que sur le plan local, pour défendre notre modèle social, nos acquis sociaux et les services publics locaux reconnus comme indispensables par et pour les usager.es. Didier

Bourgoïn a également présenté le bilan des élections professionnelles de 2018 qui a vu notre organisation progresser en voix et en pourcentage dans un contexte de recul inquiétant de participation. L'analyse des résultats est encourageante et doit nous conduire à nous structurer, nous organiser pour atteindre en 2022 l'objectif d'obtenir un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Les syndicats locaux sont ensuite intervenus à la fois sur l'activité nationale et locale et, à l'issue de ces débats, le rapport d'activité a été adopté à l'unanimité.

UN RAPPORT FINANCIER

Philippe Duverny et Philippe Challande, Trésorier et trésorier-adjoint ont présenté le bilan des exercices 2016-2020, vérifiés par notre expert-comptable et certifiés par le Commissaire aux comptes comme l'exige la réglementation, avec les perspectives budgétaires de l'année 2021. Chaque année a eu ses caractéristiques propres d'un point de vue financier : 2016 a été une année de démarrage, 2017 a vu la construction du premier vrai budget, 2018 a été marquée par les élections professionnelles et 2019 par le nombre d'instances organisées, 2020 une année particulière... Mais c'est bien l'évolution positive du nombre des adhérents qui est marquante (de 10 654 à 11 745 soit +1 091) ! Les ratios financiers sont suivis d'année en année et confirment la cohérence financière et budgétaire du SNUTER, avec des fonds propres qui permettent d'envisager la nouvelle année électorale (et ses dépenses induites) avec optimisme. Mais les chantiers, en particulier ceux de la formation du réseau des trésoriers des syndicats locaux et de leur charte financière, permettront de parfaire le partage au bénéfice de toutes et tous des informations financières.

UNE RÉOLUTION D'ORIENTATION POUR FIXER NOTRE CAP POUR LES QUATRE ANS À VENIR

La résolution d'orientation* soumise au Congrès a été le résultat d'un travail collectif enrichi par les contributions des syndicats locaux. Julien Fonte, Marie-

* chaque syndicat local sera destinataire du compte-rendu du Congrès avec la résolution générale, feuille de route pour les quatre ans à venir.

Charlotte Laye, Béatrice Fauvinet et Emmanuel Samson les rapporteurs en ont présenté les axes, les amendements et les débats portés au Congrès pour aboutir à la finalisation du texte. La résolution est composée de trois parties, une Première partie consacrée à l'analyse de la situation sociale et aux valeurs du SNUTER, une deuxième sur le service public local : renforcer les droits des agent.e.s et des usager.e.s et enfin une partie consacrée au service public local : outil de transformation sociale. Les syndicats locaux ont défendu les amendements en débat, les débats ont été riches et ont permis d'avoir un texte complet, avec des axes revendicatifs forts.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Didier Bourgoïn est intervenu sur le thème des élections professionnelles du 8 décembre 2022, en présentant les enjeux et perspectives. Un groupe de travail va se constituer pour préparer ces élections qui vont mobiliser tout le SNUTER et les syndicats locaux.

INTERVENTION VISA ET DÉBAT

Jean-Jacques Petiteau et Michel Lepoitevin ont présenté dans leur intervention les formes d'action développées par l'association Vigilance Initiative Syndicale Antifasciste pour lutter dans le monde du travail et dans un cadre intersyndical contre les idées d'extrême droite et leur progression. VISA propose ainsi aux niveaux national et local des actions d'information, de débats, de formation et des analyses critiques. Son action ne se substitue pas à celle des syndicats eux-mêmes qui doivent rester vigilants mais la complète et l'amplifie. La FSU et le SNUTER sont avec nombre de leurs syndicats locaux ou départementaux membres de VISA et veulent alerter également contre les idées anti syndicales discriminantes et d'exclusion.

LES MOTIONS D'ACTUALITÉ

Cinq motions ont été présentées, toutes adoptées à l'unanimité :

- *Elections professionnelles 2022 : devenir représentatif sur le versant de la Fonction publique territoriale ;*
- *Lecture publique / bibliothèques et médiathèques ;*
- *Protection de l'enfance : un projet de loi au rabais ! ;*
- *Non à la répression syndicale dans le département du Lot... comme ailleurs ! ;*
- *Non à l'extrême droite.*

L'ensemble des textes et motions a été adopté à une très large majorité.

Le congrès a eu le plaisir d'accueillir Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, qui a engagé un débat et des échanges avec les congressistes. Étaient également invités les représentants de la SD du Gard, de l'Hérault et du CFR Occitanie.

RENOUVELLEMENT ET CONSTITUTION DES INSTANCES

Un congrès c'est aussi le moment d'élire instances. À l'issue de ce congrès, le BDN et le SN ont été renouvelés avec un équilibre entre anciens et nouveaux et une plus grande représentation des femmes.

Bureau délibératif national : le collège de 40 membres à élire et celui des 20 membres à désigner constitue le

nouveau Bureau délibératif national.

Secrétariat national : ses 16 membres

ont été élu.e.s et en son sein les deux co-secrétaires nationaux, Hélène Puertolas et Julien Fonte ainsi que les trésorier et trésorier-adjoint, Philippe Duverny et Philippe Challande.

Commission de contrôle financier : les 6 membres ont été élus (+ 3 en liste complémentaire).

Commission nationale des conflits : les 8 membres ont été tirés au sort parmi les membres du Conseil délibératif national.

INTERVENTION DE CLÔTURE PAR JULIEN FONTE, CO-SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Dans son discours de clôture, Julien a souligné la réussite de ce congrès qui marque une étape majeure dans la structuration du SNUTER qui en sort renforcé. De

ACTUALITÉ SYNDICALE

nombreux chantiers sont ouverts et dans l'immédiat celui des prochaines élections professionnelles.

Il a rappelé combien le syndicalisme de transformation sociale que porte le SNUTER, est indispensable. Nous l'avons démontré lors de la période de crise sanitaire que nous avons traversée en 2020. Alors que certains employeurs tentaient de profiter de la sidération provoquée par cette crise pour outrepasser leurs prérogatives ou rogner encore les droits des agents, c'est bien le syndicat qui était présent pour défendre les collègues et le service public. Au quotidien, c'est bien le syndicat qui accompagne et défend les agents, même ceux qui affirment que «les syndicats ça sert à rien». Et de conclure : Vive la lutte, vive le syndicalisme et vive le SNUTER! ■

LA FORMATION SYNDICALE : UN ATOUT POUR LES ADHÉRENTS

Dans une société en évolution permanente où les questions posées sont souvent complexes, il est important d'avoir les clés pour construire des outils de réflexion et d'action. Dans ce contexte, la formation syndicale joue un rôle important : elle permet à chacun d'acquérir de nouvelles connaissances. Elle contribue également à l'enrichissement du débat collectif, à la réflexion syndicale et permet à chacun de se donner les moyens d'agir au quotidien dans son implication syndicale. Cette formation est ouverte à tous les syndiqués. En effet, tout agent (titulaire ou stagiaire, auxiliaire ou contractuel, etc.) en activité a individuellement droit à un congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

Pour ce dernier trimestre 2021, le SNUTER vous propose 4 sessions de formations :

Intitulé	Durée	Dates	Lieu	Responsable ou animateur
Rédiger un tract, une affiche	3 jours	24 au 26/11/2021	Paris	Culture & Liberté
Femmes FSU	2 jours	1 ^{er} et 2/12/2021	Paris	Centre de formation FSU
Europe et extrême droite	2 jours	2 et 3/12/2021	Paris	Centre de formation FSU
Prendre la parole en public	3 jours	13 au 15/12/2021	Paris	Culture & Liberté

Si vous êtes intéressés par une de ces formations, rendez-vous sur notre site internet : snuter-fsu.fr où vous retrouverez tous les détails et les modalités d'inscription. Attention toutefois à bien faire votre demande de formation au moins un mois avant la session. Si vous souhaitez de plus amples informations, contactez-nous : formation@snuter.fr

Le 10^e congrès de la FSU se tiendra à Metz, durant la semaine du 31 janvier au 4 février 2022, quelques mois après celui du SNUTER et quelques semaines avant l'élection présidentielle de mai 2022.





EN CONGRÈS

Moment important dans la vie d'une organisation syndicale démocratique et parce que la FSU est attachée à la consultation directe

des adhérent.e.s de ses syndicats, et cela n'est pas courant parmi les organisations syndicales, vous allez recevoir un premier journal vous invitant à voter du jeudi 4 novembre au jeudi 25 novembre 2021.

Chacun.e d'entre vous va être ou a été destinataire en octobre d'un exemplaire de *POUR*, le journal national de la FSU, accompagné d'un supplément dit «Cahier spécial 10^e congrès de la FSU». Ce document contient le rapport national d'activité et les listes et professions de foi des courants de pensée pour le congrès fédéral de Metz.

DÉROULEMENT DU VOTE

Du jeudi 4 novembre au jeudi 25 novembre 2021 les votes seront ouverts à tous les adhérent.e.s : il est donc important que chacun.e d'entre nous y participe. Il y a quatre votes sur le même bulletin :

1/ le vote d'orientation fédérale nationale : vous choisissez une des cinq listes (le détail et les professions de foi seront dans le cahier spécial) ;

2/ le vote sur le rapport national d'activité à lire en début de cahier spécial ;

3&4/ le rapport d'activité comporte deux fenêtres : donc deux votes (pages 8, 9 et 11) qui correspondent à des points qui font débat. Chaque syndiqué.e est invité.e à indiquer la fenêtre dans laquelle il ou elle se reconnaît le mieux.

Afin que tout le monde puisse se positionner au mieux, le SNUTER vous transmettra fin octobre dans un *Syndicalement Votre* «spécial Congrès» le matériel de vote. Une enveloppe de couleur à l'intérieur de laquelle vous êtes appelés à glisser votre bulletin et une enveloppe T qui sert à acheminer votre vote.

Attention : bien indiquer vos nom, prénom et département (ex : Vaucluse ou Seine-S'-Denis) et **n'oubliez pas de signer au dos de l'enveloppe T**. L'enveloppe T avec le bulletin devront nous parvenir au plus tard le 25 novembre 2021.

NOUS SOMMES
AUJOURD'HUI
LE TROISIÈME SYNDICAT
DE LA FSU EN NOMBRE
D'ADHÉRENT.E.S

UN SCRUTIN IMPORTANT POUR LE SNUTER

Nous sommes aujourd'hui le troisième syndicat de la FSU en nombre d'adhérent.e.s, il nous faudra confirmer notre place et valider notre activité au sein de la Fédération afin de poursuivre le travail déjà engagé.

La démocratie, à travers le vote direct des adhérent.e.s, est l'un des axes fondateurs de la FSU ; la reconnaissance des «courants de pensée» une forme de liberté et d'échange. Chacun.e a donc la possibilité de voter pour l'un ou l'autre des cinq «courants de pensée» qui se proposent au vote des adhérents de



la FSU. Qu'il soit quand même permis ici de rappeler que seuls les deux courants de pensée qui participent à la direction majoritaire de la FSU Unité et Action (U et A) et École Émancipée (ÉÉ) ont soutenu lors du congrès de Perpignan en 2004, l'ouverture du champ de syndicalisation à l'ensemble des trois fonctions publiques et donc notre possible adhésion à la FSU. La démocratie ne peut vivre que si chacun.e en fait bon usage, alors même si les textes sont parfois longs, forgez-vous votre propre opinion et votez !

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

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

LA DÉMOCRATIE
NE PEUT VIVRE
QUE SI CHACUN.E.
EN FAIT BON USAGE

mais bien sûr aussi nos conditions d'emploi et de travail, sans oublier la question centrale des salaires et du pouvoir d'achat !

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

UN CONGRÈS AU CŒUR D'UNE CRISE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE D'AMPLEUR

Le congrès examinera le bilan d'activité depuis le congrès de Clermont-Ferrand qui s'était tenu quelques mois après l'élection présidentielle. Ces deux ans ont été marqués par les conséquences de cette victoire, les politiques austéritaires et libérales conduites par le Président de la République et son gouvernement, et par les luttes qu'elles ont suscitées en particulier sur le dossier du projet de réforme des retraites. Une période également marquée par une crise sanitaire inédite et une crise économique et sociale d'une exceptionnelle ampleur, causant des dégâts humains et sociaux considé-

rables. Le rapport d'activité revient sur cette période, sur le rôle que la FSU et ses syndicats ont pu jouer dans les mobilisations massives et unitaires qui l'ont rythmée. Et bien entendu sur la crise sanitaire et le rôle prépondérant des agent.e.s des services publics.

DES DÉBATS ET UN TEXTE D'ORIENTATION AUTOUR DE QUATRE THÈMES

Le Thème 1 est consacré à l'éducation, en butte à la logique libérale qui sous-tend l'ensemble des «réformes» que le gouvernement veut lui imposer, et qui passe notamment par la réduction des personnels, des dépenses publiques de fonctionnement et de ses missions.

Ces attaques entraînant un fort développement des inégalités, sociales, territoriales et éducatives. Les propositions de la FSU pour contrecarrer ces attaques y seront débattues.

Le Thème 2 a plus particulièrement trait aux services publics et à la Fonction publique; un acquis historique remis en cause par la politique libérale d'E. Macron, en particulier à travers la «loi de destruction de la FP» et le projet de codification du statut. Politique qui veut moins d'Etat, mais aussi moins de services publics dans le but clairement assumé de confier au privé des missions assurées par les services publics.

Abandon de missions d'intérêt général, mises en concurrence, privatisations et externalisation, développement des inégalités territoriale et fiscale, fusions arbitraires de services, non-remplacement d'agent.e.s partant à la retraite, accroissement de la précarité, remise en cause des acquis sociaux comme le temps de travail ou le droit de grève par exemple... une politique inspirée au plan européen par les recommandations de la Commission Européenne pour qui les services publics ne figurent ni dans les valeurs ni dans les objectifs de l'Union.

Le texte proposera des revendications et des moyens de lutte contre cette casse programmée, en débattant notamment de l'unité syndicale et des convergences nécessaires.

Le Thème 3 traite des solidarités à construire: emploi, conditions de travail, salaires, protection sociale, santé, retraites, politiques familiales, logement, transport, urbanisme et cadre de vie, fiscalité, climat-énergie... et des moyens de conserver un Etat au service des citoyen.ne.s, qui respecte leurs droits et les libertés publiques, sans discrimination, tout en réduisant les inégalités sociales.

Sur toutes ces questions sociétales, en particulier les questions environnementales qui touchent aussi à notre vision du monde en revendiquant par exemple un meilleur partage des richesses, la libre circulation des citoyens, un développement durable socialement juste, des engagements pour l'environnement et pour la paix... la discussion nous permettra de dégager des axes communs de mobilisation et d'action pour les trois ans à venir...

LA DISCUSSION
NOUS PERMETTRA
DE DÉGAGER
DES AXES COMMUNS
DE MOBILISATION
ET D'ACTION POUR
LES TROIS ANS
À VENIR

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

Voilà, rapidement résumés les enjeux qui seront débattus lors de la préparation de ce Congrès. Sur tous ces points, des congrès locaux organisés par les sections départementales se dérouleront dans chaque département en décembre 2021. Les syndicats locaux du SNUTER-FSU et leurs adhérent.e.s doivent y participer activement, à la fois pour y apporter les spécificités de nos métiers et de notre champ de syndicalisation, mais aussi pour dégager en commun avec les camarades des autres syndicats de la FSU, des pistes qui serviront à l'élaboration des textes qui seront proposés lors du Congrès de Metz.

À nous maintenant de nous emparer de ces questions en participant aux débats. Faisons vivre et avancer la FSU, le SNUTER et la conception du syndicalisme que nous portons quotidiennement dans nos collectivités et nos services.

À NOUS
MAINTENANT
DE NOUS EMPARER
DE CES QUESTIONS
EN PARTICIPANT
AUX DÉBATS

CALENDRIER	À FAIRE	STATUS	RETRO-PLANNING
14/15 sept. 2021 : CDFN	<ul style="list-style-type: none"> • Dépôt et enregistrement des listes et déclarations d'orientation (cf. règlement électoral) • Présentation RA / RF • Présentation des thèmes de congrès et travail en commission 		J-134
lundi 4 oct. 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Information SN, SD & adhérents sur les textes soumis au vote individuel • Publication des déclarations et listes d'orientation et des textes soumis au vote individuel 	1 mois avant vote	J-121
12 oct. et 13 oct. 2021 : CDFN	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption des textes préparatoires au congrès • Attribution des mandats SN & SD • Avis du CDFN (RI : art.10) sur d'éventuelles propositions de modifications statutaires 		J-110
1 ^{er} nov. 2021 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Information SN, SD & adhérents des propositions de modifications statutaires (Statuts : art.27) • Information SN, SD & adhérents sur textes préparatoires (Statuts : art.21) • Information SN & SD sur le nombre de mandats 	J - 3 mois Encart vote consultation	J-90
du 4 nov. au 25 nov. 2021	Vote des adhérents : Période de vote de 3 semaines		J-87/J-66
du 27 nov. au 30 nov. 2021	Collecte locale des résultats		J-64/J-61
du 30 nov. au 2 déc. 2021	Collecte nationale des résultats		J-61/J-58
8 déc. 2021	Commission nationale de recollement des votes. BDFN le 8 au soir Transmission des résultats à chaque SD		J-53
du 9 déc. au 17 déc. 2021	Congrès départementaux		J-52/J-43
du 3 janv. au 20 janv. 2022	Congrès départementaux (suite et fin)		J-27/J-10
du 24 janv. au 29 janv. 2022	Transmission aux SD du bilan des amendements		J-7/J-2
du 31 janv. au 4 fév. 2022	CONGRES NATIONAL FSU		J

PASSE SANITAIRE, DES BIBLIOTHÉCAIRES DÉFENDENT LEURS MISSIONS

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Dès le mois de juillet, les bibliothécaires du réseau municipal parisien ont inauguré une série de mobilisations contre le passe sanitaire. Depuis début septembre, les mobilisations de bibliothécaires se multiplient dans de nombreuses villes (Grenoble, Lyon, Nantes, Toulouse...).

Suite au discours présidentiel du 12 juillet, dans la précipitation et des conditions interdisant toute consultation réelle des représentant.e.s des personnels, la Ville de Paris a imposé la mise en place du contrôle du passe sanitaire dans les bibliothèques municipales. Très vite, les personnels et plusieurs organisations syndicales ont dénoncé des contrôles contradictoires avec les missions des bibliothèques ou médiathèques et la promotion de la lecture publique.

Une intersyndicale a appelé les collègues à se mobiliser pour défendre le principe d'établissements ouverts à tous.tes dans le respect des gestes barrières.

INFORMER PLUTÔT QU'EXCLURE

Défendant une logique de santé publique fondée sur la pédagogie et la conviction, les organisations syndicales et les personnels ont soutenu la nécessité d'informer le public en particulier les plus modestes, des lieux de vaccination, plutôt que d'exclure des usagers des établissements. D'autant que les décisions de l'exécutif national ne concernent que certaines bibliothèques : la BPI, la BNF et les bibliothèques universitaires ou patrimoniales en sont exclues. À Paris, le passe sanitaire est exigé pour les bibliothèques de prêt, pas pour les bibliothèques spécialisées...

Redoutés par les personnels, les risques d'agression n'ont donné lieu à aucun dispositif de protection ni de réunion du CHSCT malgré l'obligation de moyens voire de résultats de l'employeur en matière de santé au travail : une confirmation des glissements juridiques en cours et un avant-goût de la disparition des CHSCT à l'horizon 2023 dans le cadre de la loi de Transformation de la Fonction publique.

DES ÉTABLISSEMENTS MOBILISÉS ET EN GRÈVE

De nombreux établissements ont été touchés par la grève cet été, en particulier fin juillet, début août. Des réunions d'information syndicale ont réuni des dizaines de collègues, les médias se sont largement fait l'écho de cette mobilisation.

Les personnels souhaitent s'appuyer sur la jauge légale de 49 personnes pour éviter le contrôle du passe, mais la ville s'y est totalement opposée. D'autres collectivités avaient pourtant choisi cette option, bien adaptée à la faible fréquentation estivale.

La gestion autoritaire de la crise sanitaire, de la population et des salariés s'est déployée à tous les échelons. L'heure n'est décidément pas à la bienveillance, à la pédagogie et encore moins à la démocratie sociale, l'heure est à la stratégie du choc.

Ainsi, dès le mois d'août, la couleur était annoncée concernant l'extension de l'obligation du passe sanitaire aux bibliothécaires dès le 1^{er} septembre : congés imposés pour celles et ceux qui en seraient dépourvu.e.s, menaces de suspension de salaire. En dépit des discours rassurants, des mesures mises en œuvre assez rapidement, alors que de nombreux collègues rentraient de congés.

Cette gestion autoritaire défaites les politiques libérales qui ont largement entamé les capacités à répondre à la crise sanitaire (destruction de l'hôpital et de la recherche publiques, refus de la levée des brevets sur les vaccins,...). En dépit de leurs limites voire de leur échec, l'autoritarisme et le renvoi à l'incivisme de catégories de la population semblent avoir imprégné les politiques publiques à tous les niveaux.

Pour les équipes syndicales et les personnels, il s'agit désormais de trouver les moyens de résister à des dispositifs qui mettent à mal l'éthique et le sens des missions de service public, et de défendre des choix de santé publique dans l'intérêt de tous.tes et dignes d'une société démocratique. ■

THÉCAIRES



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Bientôt
disponible auprès
des militant-e-s
du SUPAP :
la nouvelle édition
du guide des droits
et des carrières
de la FPP



LA JUSTICE POUR DÉFENDRE NOS DROITS

EN DIRECT DU SNU²⁸ TER FSU



En 2017, le Président du Conseil départemental d'Eure-et-Loir, qui est également Sénateur, est frappé par le cumul des mandats. Une nouvelle élection a lieu en octobre 2017. Suite à la « guerre des droites », un nouveau Président qui ne fait pas partie du clan de l'ancien président est élu. Il recrute un directeur général des services (DGS) qui arrive officiellement en janvier 2018.

La section FSU au CD28 rédige une publication comme souvent à l'arrivée de DGS, DGA ou DRH. Elle fait un petit état des nombreux postes qu'il a occupé dans diverses collectivités, pour très peu de temps, en indiquant que cela est souvent le profil de gens qui viennent « faire du ménage ». Ce texte n'est pas du goût du nouveau DGS.

RÉORGANISATION BRUTALE

En mars 2018, il lance une modernisation des services. Dans un premier temps, il annonce que la modernisation ne provoquera que des changements à la marge et que seule la « top-hiérarchie » qui doit faire sang neuf sera concernée, ce qui séduit très vite une grosse majorité d'agents.

Pourtant, très tôt et malgré les dénégations, le comportement atypique du DGS nous indique que beaucoup d'entre nous vont subir des déconvenues... Cette réorganisation, nécessaire sur le fond, est très brutale dans la forme. À ce moment précis, notre section est la seule à dénoncer les agissements qui frappent certes les cadres, mais qui, par voie de conséquence, déstabilisent les équipes et compliquent leur travail au quotidien.

À l'issue des élections professionnelles de décembre 2018, un siège n'est pas pourvu en CAP A. Un tirage au sort a lieu. Le DGS, tiré au sort en première position, accepte de siéger. Là encore, notre section qui est la seule à trouver peu com-

patible que le DGS soit également représentant des personnels, saisit donc le déontologue ainsi que la DGCL.

LA FSU POUR CIBLE

L'ensemble des combats menés syndicalement déclenchent la colère du DGS qui passe l'intégralité des instances paritaires à s'en prendre de



Photothèque Fougère / JMB

façon véhémement aux membres de la section FSU qui siègent. Puis, point d'orgue, il fait déplacer notre camarade, secrétaire de la section du Conseil départemental. A deux reprises, depuis l'arrivée du DGS, il lui avait déjà été suggéré de prendre une décharge totale. Elle avait alors indiqué vouloir continuer à travailler, à raison d'un jour par semaine, au sein de son service Assemblée.

Le jeudi 13 juin 2019 elle est convoquée pour un point chez le DRH, le lendemain à 10h. Celui-ci indique avoir la consigne de la déplacer sur un autre poste dont la fiche de poste n'est pas finalisée. Fin juillet, le Président adresse un rejet au recours gracieux engagé par notre camarade contre son déplacement.

Le Conseil départemental d'Eure-et-Loir a vécu deux années très troubles sous la houlette de ce DGS qui a appliqué sa mission avec beaucoup de zèle. Pendant cette période, la FSU s'est appliquée et a essayé de prendre le recul nécessaire pour avoir un regard objectif sur les situations des agent.e.s, concerné.e.s par les décisions RH et organisationnelles, y compris celles des cadres qui n'en ont pas moins des agent.e.s devant bénéficier des règles de droit de la Fonction publique territoriale.

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF RECONNAÎT LA SANCTION DÉGUISÉE

De cette période agitée, au-delà d'une Collectivité désorganisée, ont émané, devant le Tribunal Administratif (TA), des procédures contre des

décisions du Conseil départemental. L'ancien DGS a lui-même formé deux recours contre des décisions de la Collectivité. Il a perdu... Par contre, pour les six agents, les décisions attaquées ont toutes été annulées par le TA, avec des motifs similaires : « conditions de travail anormales, mesures vexatoires, mise à l'écart injustifiée, constitutives de harcèlement moral, non-respect des procédures RH, refus de décharge syndicale sans motivation, sanction déguisée, etc. ». Le TA reconnaît bel et bien pour notre camarade la sanction déguisée.

UNE VICTOIRE INCONTESTABLE

Il s'agit là sans aucun doute, de victoires pour chacun.e individuellement.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Sur le plan syndical, la vraie victoire consiste à prouver que les collectivités ne peuvent pas, en toute impunité, jouer avec les agent.e.s comme avec des pions sur un échiquier.

Par ailleurs, même si cela a un véritable coût pécuniaire et humain, saisir le Tribunal Administratif demeure un gage de justice pour l'ensemble des collègues.



HAUTE-GARONNE

RÉFÉRÉ-LIBERTÉ GAGNANT POUR LA FSU TERRITORIALE 31

Le Maire de Toulouse, Président de Toulouse Métropole, voulait, par l'intermédiaire de son DGS, imposer dix jours de congés aux agents de la Ville et de la Métropole.

Dans une note de service datant du 2 avril 2021, le DGS a informé les agent.e.s de la Ville de Toulouse et de Toulouse Métropole qu'ils devaient poser dix jours de congés 2021 entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2021. Une note précédente avait déjà indiqué que les congés de 2020

pouvaient être reportés jusqu'au 30 juin 2021. La FSU Territoriale, par l'intermédiaire de sa secrétaire générale, a attaqué la Collectivité en Référé-Liberté. L'audience a eu lieu le 17 juin 2021. Le Tribunal Administratif de Toulouse a rendu son ordonnance le 22 juin 2021. La collectivité a été condamnée à suspendre la note de service du 2 avril 2021 et à verser 800 euros à la partie gagnante.

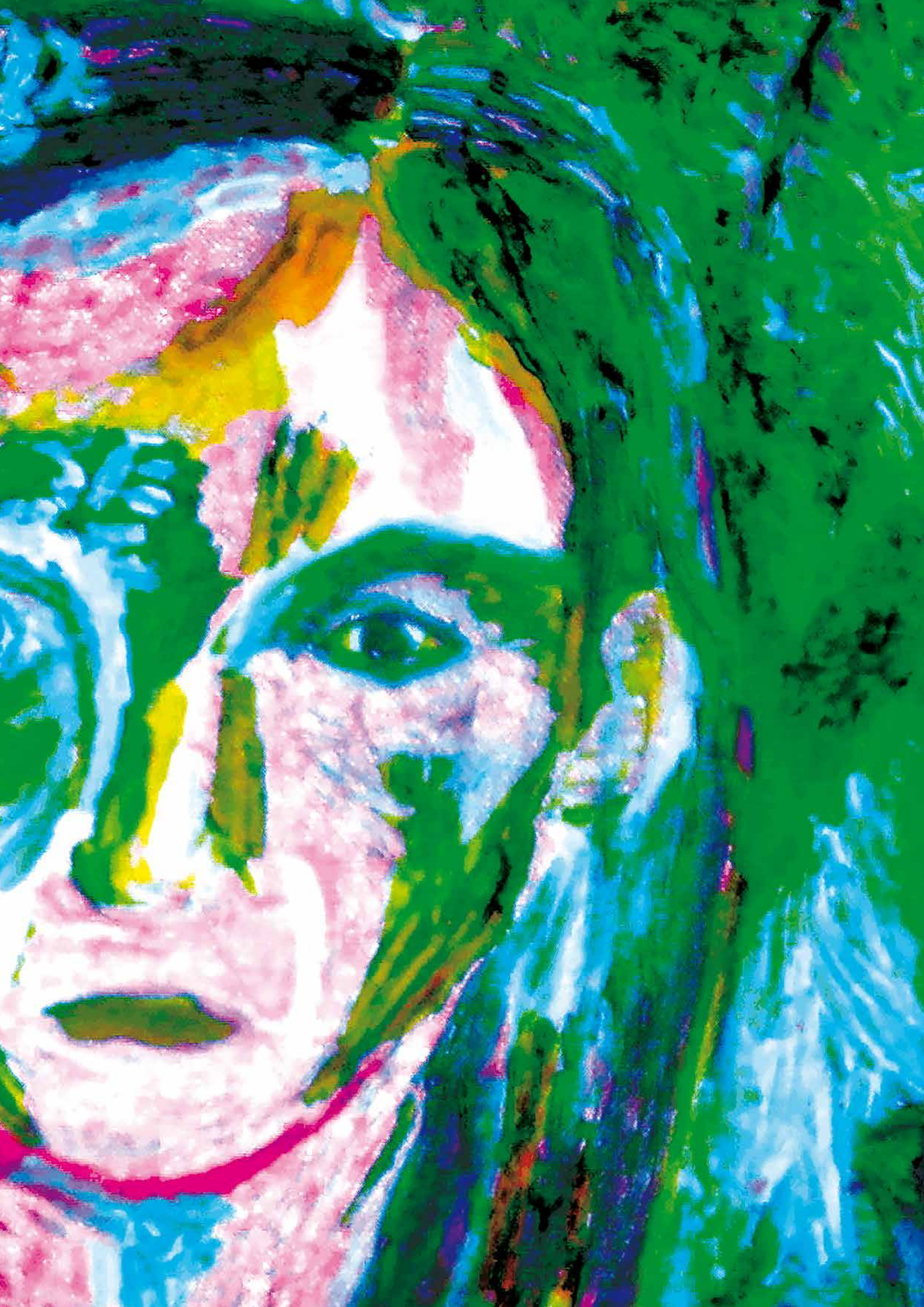
Il y aura dans un second temps la décision sur le fond. À suivre...



SOCIÉTÉ

DU DRAME À LA VIOLENCE ORDINAIRE

l'invisibilité des travailleurs sociaux



Le mercredi 12 Mai 2021, Audrey Adam, Conseillère en économie sociale et familiale de 36 ans, a été tuée par arme à feu à Virey-sous-Bar dans le département de l'Aube. L'octogénaire à qui elle venait rendre visite, auteur présumé du tir mortel, a ensuite été découvert dans sa maison, où il venait de se donner la mort.

SOCIÉTÉ

Le drame survenu dans l'Aube a créé un émoi malheureusement circonscrit à la communauté professionnelle des travailleurs sociaux, les médias préférant concentrer l'actualité sur les hommages à Éric Masson, policier du même âge, décédé brutalement lui aussi 15 jours plus tôt à Avignon. Pourtant pour Audrey Adam, comme pour Eric Masson, il s'agissait d'une professionnelle, agente territoriale du service social aux personnes âgées du Département de l'Aube, qui a été tuée dans l'exercice de ses missions, lors d'une simple Visite à Domicile (VAD). Si cette tragédie vient agrandir la funeste liste des travailleurs sociaux décédés dans l'exercice de leurs fonctions, il est plus que nécessaire que les employeurs, y compris les employeurs territoriaux, ne marginalisent pas les violences du quotidien qui touchent nombre de professionnel.e.s du travail social et médico-social au nom de la rareté de ce type de drame ou d'une violence qui serait inhérente à l'activité.

DES DRAMES QUI NE RELEVENT PAS QUE DE L'EXCEPTIONNEL

Dans les jours qui ont suivi, le chroniqueur social Yves Faucoup a égrené sur son blog la liste récente des professionnels victimes de violences ayant entraîné la mort, rappelant qu'Audrey Adam, comme aucun d'eux auparavant, n'avaient eu droit à des hom-

mages nationaux (en comparaison aux policier-es tué-es dans l'exercice de leurs fonctions). En effet, en mars 2015, Jacques Gasztowtt, éducateur spécialisé du Service Social de Protection de l'Enfance de Nantes, est tué lors d'une visite médiatisée par le père d'une enfant. En octobre 2017, Marina Fuseau, éducatrice spécialisée, est tuée de plusieurs coups de couteau dans un foyer éducatif de Poitiers. En août 2020, Morgane Nauwelaers, psychologue à Annecy, est tuée par arme à feu par l'homme qu'elle soupçonnait d'inceste dans un signalement. Enfin le 19 février dernier, Cyril Pierreval, chef de service d'un Centre d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) à Pau, est tué par un

pensionnaire. Ces décès de professionnel.le.s, comme celui d'Audrey Adam, sont rangés dans les colonnes des faits divers, loin, très loin des hommages nationaux rendus à d'autres professionnels ayant aussi connus un destin tragique. Même dans ces circonstances dramatiques les travailleurs sociaux sont renvoyés, une nouvelle fois, à leur invisibilité.

Si les associations professionnelles et les syndicats ont exigé du Gouvernement que ce drame ne soit pas imperceptible aux yeux de la République et de la société toute entière, il aura fallu l'insistance de tous, et notamment de la FSU, pour «arracher» une trop discrète reconnaissance (lire encadré page 30).

Ces décès, lorsque l'on revient sur chacune de leurs singulières circonstances, parlent pourtant à tous les professionnel.e.s du travail social et médico-social. Secrétaires, puéricultrices, assistants familiaux, conseillères en ESF, éducateurs,

MÊME
DANS CES
CIRCONSTANCES
DRAMATIQUES LES
TRAVAILLEURS SOCIAUX
SONT RENVOYÉS,
UNE NOUVELLE FOIS,
À LEUR
INVISIBILITÉ

les peintures qui illustrent cette rubrique sont l'œuvre de Ludovic Huet.



assistantes sociales, ou encore chefs de service, toutes et tous se sont retrouvé.e.s au moins une fois dans leur carrière dans des situations critiques. L'accueil et l'accompagnement des personnes et des familles précaires, fragiles, y compris psychologiquement, implique forcément des moments de tensions. Les violences verbales, et quelquefois physiques, deviennent des corollaires qu'il ne faut pour autant pas banaliser.

UNE VIOLENCE OMNIPRÉSENTE

Violence des mots, de l'argent, de l'exclusion, du racisme, des fractures sociales, économiques, numériques, nous évoluons tous dans une société

compagner les agent.e.s victimes, les conditions de travail des professionnel.l.e.s exerçant dans le périmètre des solidarités ne sont pas considéré.e.s à la hauteur des risques et des responsabilités qui sont les leurs. Et il ne s'agit pas que d'une reconnaissance financière et statutaire, même si elle est aussi importante que nécessaire, mais bien d'éviter toute banalisation des violences, petites et grandes, qui d'une part amplifie les risques encourus mais participe aussi à l'augmentation des Risques Psycho-Sociaux.

PRÉVENIR LES RISQUES !

La frontière entre tension, agressivité et violences est ténue. Et souvent le « monde » du travail social et celui qui l'entoure tend vers une normalisation de ces violences quand elles s'exercent dans un contexte de fragilité sociale et/ou psychologique. Comment empêcher alors cette banalisation ?

Lutter contre les biais qui altèrent à la fois notre compréhension des épisodes de violences comme notre manière d'accompagner victimes et auteurs. Par exemple, en la justifiant par le vécu de l'auteur ou le comportement de la victime.

Comprendre ce que sont les situations de violence: la DGAFP a édité un document en 2017 qui s'applique à tous.tes les agent.e.s publics, les travailleurs médico-sociaux y compris. Intitulé « *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique* ».

Il nous donne quelques définitions de ce que sont les violences verbales, physiques et sexuelles et les moyens individuels pour s'en protéger et collectifs pour prévenir, notamment à l'aide du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ne pas banaliser les violences à l'encontre des agents! Quelles qu'elles soient, les violences doivent être traitées avec la plus grande des attentions par les collectivités tant sur le plan juridique et administratif qu'émotionnel et ce dans le cadre d'un accompagnement spécifique et adapté.

Tout arrêt maladie consécutif doit être requalifié en accident de travail. Elles doivent donner systématiquement lieu à la mobilisation de ceux qui en sont les victimes mais aussi de ceux qui en sont témoins pour que justement elles ne puissent être banalisées par habitude ou en raison de la charge de travail.

Etre acteur du changement en respectant les champs de compétences de chacun (y compris

VIOLENCE
DES MOTS,
DE L'ARGENT,
DE L'EXCLUSION,
DU RACISME, DES
FRACTURES SOCIALES,
ÉCONOMIQUES,
NUMÉRIQUES...

qui fait violence à celles et ceux qui ne veulent ou ne peuvent se conformer aux standards de la vie collective. C'est aussi contre toutes ces injustices que la FSU se bat au quotidien. Néanmoins, les personnes et familles précaires, fragilisées par leur histoire, leur parcours, et accompagnées par les services sociaux, médico-sociaux ou éducatifs, se sentent souvent elles-mêmes victimes des violences, réelles ou ressenties, exercées par le monde qui les entoure (suppression du RSA, placements d'enfants, refus d'aides financières, suspension des prestations familiales, accessibilité des services numériques, etc.). Les agents publics, travailleurs sociaux ou pas, sont souvent ceux qu'elles rencontrent en premier et sont quelquefois pointés comme responsables de leur situation.

Certes les formations en travail social et médico-social comme en secrétariat médico-social forment à ce type de tensions tout en permettant de replacer l'aide, le soutien et l'accompagnement au centre de la relation. Les travailleurs sociaux le savent, leur encadrement et leurs employeurs aussi. Cependant, s'ils sont en capacité de gérer les tensions qui surviennent et une agressivité contenue, la gestion des violences, notamment physiques, n'entre bien évidemment pas dans leurs compétences.

Chaque année, des fonctionnaires territoriaux sont menacés ou violentés dans l'exercice de leurs fonctions et si les collectivités tentent de toujours mieux les prendre en compte et d'ac-



à l'aide de la VAE), en se formant tout au long de sa carrière et en développant son esprit critique grâce notamment à l'engagement syndical. Le respect du droit des usagers, qui participe à la relation de confiance, reste quant à lui fondamental dans la « réussite » d'un accompagnement.

Exiger des moyens ! Que cela soit pour accompagner les personnes et les familles en toute sécurité ou pour exercer correctement les missions qui nous sont confiées. Trop de mesures ne sont pas exercées faute de moyens suffisants, ou alors à l'aide d'artifices ou de « bricolages » insécures tant pour les agent.e.s que pour les bénéficiaires. Une charge de travail trop importante va assu-

SOCIÉTÉ

rément entraîner des « ratés » préjudiciables au public et sources de violences.

Ne pas rester isolé face aux situations qui nous perturbent ! Il faut s'obliger à échanger avec ses pairs ou sa hiérarchie pour parfois faire le pas de côté salutaire et s'autoriser à poser des limites, propres à chacun, sans que cela soit perçu comme une faiblesse.

AMERTUME ET DÉTERMINATION

C'est avec une certaine amertume que nous avons accueilli la reconnaissance tardive de la nation concernant le drame qui a touché Audrey Adam. Ce manque d'empressement « officiel » est révélateur de l'invisibilité des travailleurs sociaux et de leurs conditions de travail, nous mesurons une nouvelle fois combien il est nécessaire d'acquérir une reconnaissance professionnelle qui leur est refusée.

Si dans sa réponse le Premier Ministre les a assurés « de tout son soutien », tout comme la Ministre Jacqueline Gourault, qui a souhaité « que les métiers de l'assistance sociale soient à l'avenir davantage valorisés » aucun engagement n'a été pris pour mieux reconnaître ces agents, ni renforcer leurs moyens, pas plus que leur sécurité, comme demandé par le Secrétaire Général de la FSU. Individuellement, comme collectivement, c'est un combat qu'il nous faut poursuivre. ■

TROP DE MESURES
NE SONT PAS EXERCÉES
FAUTE DE MOYENS
SUFFISANTS, OU ALORS
À L'AIDE D'ARTIFICES
OU DE « BRICOLAGES »
INSÉCURES

Quelques jours après l'assassinat d'Audrey Adam, Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, a adressé une lettre ouverte au Président de la République ainsi qu'au Premier Ministre et à son Gouvernement. Il y dénonçait « l'absence de réactions des pouvoirs publics nationaux » comme une « nouvelle démonstration du peu de considération et d'intérêt dévolu à ce champ professionnel ». En outre, il demandait un accroissement significatif des « moyens humains et financiers pour assurer leurs différentes missions » et, « qu'au même titre que d'autres fonctionnaires tué.e.s en fonction, un hommage national soit rendu à Audrey Adam et à travers elle aux travailleuses sociales et travailleurs sociaux décédé.e.s dans l'exercice de leurs missions de service public ». Jacqueline Gourault, Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales fut la première à répondre, un mois plus tard, en indiquant sa colère, sa tristesse et sa compassion, mais pas davantage...

Le Premier Ministre répondra quant à lui le mois suivant pour indiquer que par décret du 11 juin portant nomination dans l'ordre national de la Légion d'honneur, Mme Adam, « conseillère en économie sociale et familiale du pôle solidarités d'un Conseil départemental, 14 ans de services, tuée dans l'exercice de ses fonctions » était nommée au grade de chevalier avec effet au 4 juin 2021.

Reconnaissance nationale tardive, discrète, forcée ? en tout cas sans autre engagement sur les moyens, la sécurité ou la reconnaissance de métiers atypiques mais nécessaires à la cohésion sociale.

Pour le Gouvernement l'histoire s'arrête là semble-t-il... mais pas pour nous !



mgen[★]

GROUPE vyv

POUR SON AUTHENTICITÉ

**J'AI
CHOISI
MGEN**

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Perrine Laffont a choisi MGEN pour son engagement à protéger la santé des personnes en toutes circonstances. Authentiquement mutualiste, MGEN rend accessibles les meilleurs soins à tous. Rejoignez-là.

PERRINE LAFFONT

**CHAMPIONNE OLYMPIQUE DE SKI
DE BOSSES & 4 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.

Réforme de la **protection sociale complémentaire**

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

Nous étions déjà là il y a plus de 50 ans
pour imaginer, construire et mettre en place
les premières complémentaires santé
et prévoyance des agents territoriaux.

Nous étions là en 2011
pour accompagner et soutenir l'évolution
du cadre juridique de la protection sociale
complémentaire des agents.

Nous sommes toujours là aujourd'hui
pour continuer à défendre et à améliorer la prise
en charge par l'employeur de la protection sociale
et de la santé au travail des agents.

Et nous serons toujours là demain
pour proposer des couvertures complètes
de qualité, en santé comme en prévoyance,
à l'ensemble des agents.

**Car c'est notre mission, en tant que 1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux**, de protéger celles et ceux qui, chaque
jour, participent au bien-être de l'ensemble de la population française.

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



Participation employeur :

retrouvez les données clés dans notre dernier
baromètre MNT/ IFOP sur la protection sociale
complémentaire des agents.
▶ collectivites.mnt.fr



Pour nous contacter :

▶ www.mnt.fr

