

1607 heures / Social et médico-social : contre un « Ségur » au rabais! / Agent-es des lycées, des collèges et des CREPS : des métiers pénibles / Valérie Lainé agente polyvalente de lycée / Groupe de travail FSU sur les questions du handicap / Code de la Fonction Publique / Formation syndicale

ELECTIONS PRO

8
déc. **2022**

PAGES 16 À 21

DOSSIER

37/ Mobilisation contre la mise en œuvre des 1607h dans les services des monuments / Absence de dialogue social : professionnel-les de la protection de l'enfance dans la rue

PAGES 22 À 25

EN DIRECT

CULTURELLEMENT VÔTRE

PAGES 26-29



STATUT DE LANCEUR D'ALERTE: DES EVOLUTIONS PROCHAINES

PAGES 30 à 35

SOCIÉTÉ



PAGES I À VIII

CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement **VÔTRE**

N° 65 | JUIN 2022 **JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE**

PRÊT-ES À EN DÉCOUDRE!

Revalorisation immédiate de 10% du point d'indice

50 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous

Indexation des salaires sur les prix des produits de base

POUR SORTIR NOS SALAIRES DU FRIGO



LA FSU TERRITORIALE

Elections professionnelles



DÉCRETS ÉLECTIONS 2022

Arrêté du 9 mars 2022 portant dérogation à l'utilisation du vote électronique en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique de l'Etat

En application de l'article 36 du décret du 20 novembre 2020 susvisé et de l'article 17 du décret du 28 mai 1982 susvisé, les opérations de vote prévues pour le prochain renouvellement général des (...)
le 11/03/2022

Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique

La date des élections pour le renouvellement général des organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la (...)
le 11/03/2022

Décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale

Le décret pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique révisé la composition des commissions consultatives paritaires en supprimant la (...)
le 11/02/2022

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Le décret fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions (...)
le 07/01/2022

• GIRONDE

Le colibri n°13

le 14-06-2022

• SARTHE

Le grain de sel de la FSU Territoriale

le 14-06-2022

• HAUTE-GARONNE

Faut s'unir : le journal de la FSU territoriale 31

le 09-06-2022

• CONSEIL RÉGIONAL PACA

Le journal des adhérents

le 11-05-2022

• CHER

1607 Heures, l'arnaque de l'augmentation du temps de travail : Où en est-on au CD18 ?

le 05-05-2022

• AUDE

Le magazine la FSU

le 21-01-2022

• VAL-DE-MARNE

Le journal des décrets et de la FSU Département

le 21-01-2022

• TOUS LES SYNDICATS

le 21-01-2022

• ALES

le 21-01-2022

Un site internet utile & engagé



www.snuter-fsu.fr

édito

POUR LA JUSTICE SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

le SNUTER, prêt à en découdre!

ÉDITORIAL

Malgré un contexte difficile, ce printemps qui s'achève est porteur de perspectives de luttes et de mobilisations.

Sur le plan international, la période actuelle se caractérise par la résistance acharnée que les ukrainiens et les ukrainiennes opposent à l'armée russe qui subit de nombreux revers. Cette guerre qui dure fait peser un risque majeur sur la stabilité en Europe et continue à avoir des répercussions importantes sur l'inflation – de 5,2% au 31 mai ! –, qui pèse en particulier sur le pouvoir d'achat des agent-es, des précaires et des plus démunis-es.

La vague de chaleur qui touche l'Inde et le Pakistan nous rappelle par ailleurs l'ampleur dramatique des conséquences du dérèglement climatique, qui touche également la France – la sécheresse que connaissent plusieurs départements est déjà un signe préoccupant.

En France, la présidentielle a vu se poursuivre la montée inquiétante des idées d'extrême-droite, et si nous avons évité l'accession au pouvoir du Rassemblement national, les résultats des candidat-es d'extrême-droite doivent nous inciter à rester vigilant-es.

C'est dans ce contexte inédit que se déroule actuellement la campagne des législatives, qui voit une dynamique se créer autour de l'union des forces de gauche. Quel que soit le résultat de ce scrutin, que nous ne connaissons pas au moment où nous écrivons ces lignes, cette dynamique est l'occasion pour le mouvement social, et en particulier le syndicalisme, d'intervenir dans les débats pour y porter les questions sociales et,

IL NOUS FAUT DONC
DÈS MAINTENANT
RÉPONDRE PRÉSENT
SUR LES SALAIRES
ET NOUS TENIR PRÊTS
À DÉFENDRE
LE STATUT

pour ce qui concerne le SNUTER, celles des services publics, des salaires et de la protection sociale.

Lors de ce second quinquennat d'E. Macron, les sujets de lutte ne manqueront pas. Sur la retraite bien sûr, mais il nous faut également continuer à batailler sur les salaires et les minima sociaux qui sont des points sur lesquels nous devons être à l'offensive et pas seulement en réaction aux politiques présidentielles. En outre, la question des revenus nous permet d'aborder les enjeux plus larges qui y sont liés : égalité entre les femmes et les hommes, logement, protection sociale, chômage, retraite... et ainsi porter notre projet de transformation sociale auprès des collègues.

Les discussions à venir sur le dégel du point d'indice seront à ce titre cruciales : alors même que nous ne savons rien du montant de la revalorisation du point, les contreparties annoncées par l'ex-ministre Amélie de Montchalin et les attermoissements de Stanislas Guérini sur le montant de la revalorisation sont d'ores et déjà inacceptables. L'individualisation à l'extrême et le retour du prétendu « mérite », pour laisser à la main des hiérarchies une part toujours croissante de la rémunération sont autant de nouveaux coups portés au statut. Le SNUTER s'opposera à toute mesure allant dans ce sens.

Il nous faut donc dès maintenant répondre présent sur les salaires et nous tenir prêts à défendre le statut : informer et mobiliser les collègues dès aujourd'hui, c'est la meilleure campagne qu'on puisse envisager dans la perspective des élections professionnelles du 8 décembre ! ■

Julien Fonte

co-secrétaire général du SNUTER-FSU

**SNU
TER**

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUTER-FSU 104, Rue Romain Rolland, 93260 LES LILAS Tél.: 01 41 63 27 59 / Mail: contact@snuter-fsu.fr / Directeur de la Publication: Julien FONTE / Directrice de la Rédaction: Hélène PUERTOLAS / Conception graphique & mise en page: Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr) / Dessins: PLACIDE (www.placide-illustrations.com) / Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE (Clotilde POITEVIN, tél.: 05.55.24.14.03) / Impression: ENCRE BLEUE 253, Bd de Saint Marcel, 13011 Marseille N° ISSN: 1775-0288 / N° CPPAP: 1015 S 07573 / Dépôt légal: juin 2022 / prix de vente au numéro: 1,75 euros à l'adresse du syndicat.

1607 heures: les « Sages » décideront...

ACTUALITÉ SYNDICALE

L'article 47 de la loi du 6 août 2019 dite de « Transformation de la Fonction publique » a mis fin aux régimes dérogatoires aux 1607 heures annuelles et imposé, dans un délai d'un an, à compter du renouvellement des exécutifs des collectivités, la définition de nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail respectant le nouveau cadre légal.

Pour les dernières collectivités qui sont les Départements, c'est en ce mois de juin que ces modalités doivent être définies et votées par les exécutifs pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023. Le dossier est cependant dans les mains du Conseil Constitutionnel...

LES 1607 HEURES À REBOURS DU PROGRÈS SOCIAL

Tout le monde, le SNUTER-FSU en tête, s'accorde à dire que le passage obligatoire aux 1607 heures est une régression sociale majeure, notamment à l'heure où toutes les études sérieuses et progressistes démontrent la nécessité de travailler moins pour partager davantage le travail et les richesses. Cependant la quasi-totalité des élu-es des collectivités territoriales, tout en déplorant de la même manière cette régression, ont décidé de respecter la loi.

C'est par exemple le cas au conseil départemental de l'Hérault où le SNUTER34-FSU a pris le parti de profiter de cette négociation contrainte pour gagner de nouveaux droits (jours de pénibilité pour les travailleurs sociaux) tout en imposant une clause de réexamen du protocole en cas d'avis favorable du Conseil Constitutionnel sur la libre administration des collectivités (voir plus bas). Cette clause a même été étendue à une éventuelle modification de la législation en matière de temps de travail, dans le cas où les résultats des législatives et des élections des années à venir seraient favorables aux agents territoriaux...

RÉSISTANCES EN VAL-DE-MARNE

D'autres exécutifs ont refusé de délibérer, et si les municipalités de Seine-Saint-Denis ont toutes été déboutées par le Tribunal Administratif saisi par le Préfet, pour n'avoir pas respecté la loi, quatre communes du Val-de-Marne animées par des élu-es et des organisations syndicales déterminé-es résistent encore et toujours à cette obligation légale.

C'est effectivement le cas des Mairies de Ivry-sur-Seine, Vitry-sur-Seine, Bonneuil-sur-Marne et Fontenay-Sous-Bois. Elles s'appuient en effet sur



l'idée que cet article 47 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique « méconnaît le principe de libre administration des collectivités territoriales garanti par l'article 72 de la Constitution et la liberté contractuelle garantie par l'article 4 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 » (CE-462195-1^{er} juin 2022).

Exécutifs déterminés et agent-es mobilisé-es et soutenu-es par le SNUTER94-FSU, luttent en commun accord contre l'application de cette loi.

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF AU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Une première victoire, d'abord au Tribunal Administratif de Melun qui a décidé fin février, à la surprise générale, de transmettre au Conseil d'Etat une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur le fondement de la non-conformité de la disposition en cause de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique, avec le principe constitutionnel de libre administration des collectivités.

Une deuxième victoire, elle aussi inattendue, est intervenue ce 1^{er} juin quand le Conseil d'Etat, contre l'avis même de son rapporteur, a décidé de renvoyer au Conseil constitutionnel la question de la conformité constitutionnelle entre la règle sur les 1607 heures et le principe de libre administration des collectivités territoriales. Il s'appuie notamment sur le fait que les dispositions contenues dans l'article 47 de la loi, portant sur le temps de travail, n'ont pas déjà été déclarées conformes à

la Constitution par le Conseil Constitutionnel. Ce dernier a donc à présent trois mois pour statuer, donc jusqu'au 1^{er} septembre.

VIGILANCE...

Pour le SNUTER-FSU du Val-de-Marne la décision attendue du Conseil Constitutionnel sera quoi qu'il en soit une victoire. En effet, une décision positive empêcherait de facto une délibération régressive sur les 1607 heures. Si elle s'avérait négative le SNUTER-FSU 94 serait là pour rappeler à ces élu-es leur opposition farouche au « travailler plus » et par conséquent la nécessité de délibérations en cohérence avec le combat mené...

Attention cependant, le SNUTER-FSU reste extrê-

ACTUALITÉ SYNDICALE

mement vigilant concernant la portée d'une décision qui privilégierait la libre administration à la loi. En effet, si elle aurait à n'en pas douter un effet bénéfique sur le carcan des 1607 heures infligé aux collectivités, il nous faudra être attentifs pour savoir dans quelles mesures cette jurisprudence serait susceptible de permettre aux exécutifs locaux de ne plus respecter les lois qui régissent et organisent les conditions de travail et la rémunération des fonctionnaires, y compris lorsqu'elles sont favorables aux agents...



SOCIAUX
SANTÉ ET S
DU SEC

ACTUALITÉ SYNDICALE

MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Contre un « Ségur » au

C'était le 18 février dernier, Jean Castex, alors Premier Ministre, annonçait dans son discours à l'occasion de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social la transposition du Ségur de la Santé à la filière socio-éducative.

L'annonce de l'attribution d'un Complément de Traitement Indiciaire (CTI) représentait une première prise de conscience du besoin de réponse urgente face à la crise inédite de recrutement du secteur et aux difficultés des professionnels à assurer leur mission d'accompagnement des personnes fragilisées.

Cette annonce arrivait aussi après des mobilisations remarquées, partout en France, le 7 décembre 2021, 11 janvier et 1^{er} février 2022. Les travailleurs sociaux et médico-sociaux du secteur associatif et de la Fonction publique (d'Etat et Territoriale) revendiquaient notamment davantage de moyens pour ce secteur et des salaires décents.

Le secteur Travail Social du SNUTER-FSU très impliqué dans l'intersyndicale nationale a pris toute sa place dans l'organisation de ces mobilisations.

UN DÉCRET MINIMALISTE

Si les annonces de l'ex-Premier Ministre étaient jugées très insuffisantes au regard des carences considérables de moyens de ce secteur, le CTI était cependant fortement attendu par les personnels sociaux et médico-sociaux de la Fonction Publique Territoriale mais était aussi espéré par ceux - administratifs et techniques comme assistants familiaux - qui œuvrent au quotidien dans des conditions souvent difficiles. C'est en ce sens que la FSU avait écrit au ministère pour alerter sur l'importante qu'il n'y ait aucun-e oublié-e du Ségur...

Très éloigné du Ségur de la Fonction Publique Hospitalière, le décret du 28 avril 2022 n'est pas à la hauteur de la reconnaissance attendue par les agents. Vidé de sa substance (voir les détails dans l'encadré) le CTI promis aux acteurs du travail social et médico-social s'est transformé en une simple déclaration d'intention à discrétion des employeurs territoriaux... L'incompréhension a vite fait place à un sentiment de colère et d'injustice pour beaucoup de collègues.

D'abord, comme nous le craignons, tous les professionnels participant aux missions du travail social et médico-social ne bénéficient pas



rabais!

de la revalorisation. À première vue sont exclus les assistants familiaux, les personnels administratifs et les personnels techniques mais aussi nombre d'agent-es ne correspondant pas, soit aux fonctions définies, soit ne rentrant pas dans les services précisés alors qu'exerçant bien dans les domaines social et médico-social. (voir encadré page 8).

Ensuite, alors qu'il devait s'agir d'un Complément de Traitement Indiciaire (CTI) de 49 points comme pour la FPH, dans la FPT il ne s'agit pour l'instant que d'une prime. Cette différence n'est pas anodine, en particulier dans ce qu'elle implique en termes de prise en compte pour le calcul de la retraite.

Et enfin, autre signe de mépris, cette « prime » n'est pas automatique et le décret ne l'impose pas aux employeurs... Il place donc chaque collectivité comme décisionnaire de son attribution. La perspective d'une prime laissée à l'appréciation des employeurs locaux ne peut être vécue que comme une injustice pour tous-tes les professionnel-les qui participent aux missions de travail social et médico-social.

Dans cet océan de déceptions, seuls deux points positifs : d'abord la prime équivaut à 49 points d'indice et suivra donc l'évolution de la valeur

du point, ensuite le Gouvernement se serait oralement engagé à sa transformation en CTI pour 2023...

LE SNUTER ENGAGÉ PARTOUT SUR UN DOUBLE COMBAT !

Le décret ainsi adopté fait du Ségur, au moins dans l'immédiat, une affaire locale qui se joue employeur par employeur, collectivité par collectivité. C'est ainsi l'occasion d'entamer un dialogue avec les exécutifs pour connaître leurs intentions et pour leur rappeler que le travail social et médico-social ne s'exerce pas de manière solitaire et que les missions de chacun dépendent du travail de toutes et tous.

C'est donc bien toute la communauté du travail social, ses filières techniques, administratives, sociales et médico-sociales tout comme les assistants familiaux et familiales, une nouvelle fois les grands oubliés, qu'il faut pouvoir considérer au travers du Ségur. Des négociations doivent donc s'ouvrir partout où cela est possible face à des employeurs inquiets de savoir si le Gouvernement tiendra aussi parole sur le financement des mesures...

Il ne s'agit pas pour autant d'accabler les seuls employeurs locaux suite au défaussement gouvernemental. L'orientation du décret a engagé le SNUTER-FSU dans un combat national visant à exiger qu'il n'y ait aucune exclusion dans ce Ségur et que soient intégrés les grades et métiers absents de ce premier décret mais aussi le respect immédiat de la parole gouvernementale pour qu'il s'agisse d'une obligation de CTI en lieu et place d'une prime à discrétion des employeurs...

AU-DELÀ DU SÉGUR...

Le Ségur ne doit pas être « l'arbuste » qui cache la forêt de difficultés vécues par les professions

du social et du médico-social et le SNUTER-FSU poursuit sa lutte en faveur de davantage de moyens humains, de personnels qualifiés, mais aussi de moyens structurels et financiers permettant de répondre aux missions d'accompagnement des populations. Il en va de l'objectif de protection des plus démunis qui nous sont confiés.

C'est pourquoi, au-delà de la revendication de transformation de la prime en CTI et son octroi à toutes et tous les professionnel-les du secteur social et médico-social nous exigeons :

- la revalorisation des grilles des carrières,
- le dégel significatif du point d'indice,
- le recrutement d'emplois statutaires et l'ouverture de postes correspondant aux besoins sociaux,
- la création d'un cadre d'emplois spécifique aux assistants familiaux,
- l'augmentation du nombre de concours afin de résorber la précarité des professionnels du secteur,
- la reconnaissance des professions du travail social au grade licence. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

LE DÉCRET DANS LES DETAILS

L'article 1 indique bien que les exécutifs locaux PEUVENT « instituer une prime de revalorisation ».

L'article 2 liste les cadres d'emplois qui PEUVENT en être bénéficiaires : Conseillers territoriaux socio-éducatifs, Assistants territoriaux socio-éducatifs, Educateurs territoriaux de jeunes enfants, Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, Agents sociaux territoriaux, Psychologues territoriaux, animateurs territoriaux, Adjoints territoriaux d'animation. Il indique par ailleurs que les titulaires ou contractuels de ces cadres d'emplois doivent exercer « à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif ».

Le décret fixe une double condition : faire partie des cadres d'emplois cités ci-dessus et participer aux missions de l'ASE, de la PMI et des multiples accompagnements liés à l'article L312-1 du CASF (minués, majeurs protégés, handicap, personnes âgées, etc.). Sont évoqués, dans son 4ème alinéa « les établissements ou services mettant en œuvre les mesures éducatives ordonnées par l'autorité judiciaire ». Si les assistants familiaux participent à cette mise en œuvre, la double condition missions/cadres d'emplois spécifiques les en exclut.

L'article 3 mentionne les personnels des services départementaux et communaux d'action sociale (service social départemental, CCAS, etc.) de l'aide sociale à l'enfance et de Protection Maternelle et Infantile, toujours avec la double condition missions/cadres d'emplois spécifiques.

L'article 4 mentionne dans son premier alinéa « les agents territoriaux » des « services d'aide et d'accompagnement à domicile mentionnés aux 6° et 7° alinéa de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles » sans les rapporter à des cadres d'emplois spécifiques. Par conséquent, cela permet d'intégrer comme bénéficiaires TOUS les travailleurs sociaux et médico-sociaux des services « Personnes âgées, APA et handicap » dans le

sens ou conformément aux textes cités, ces derniers apportent « une aide à l'insertion sociale »

Le 2° alinéa fixe comme bénéficiaires les fonctions spécifiques (psychologue, d'aide-soignant, d'infirmier, de cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure podologue, d'orthophoniste, d'orthoptiste, d'ergothérapeute, d'audioprothésiste, de psychomotricien, de sage-femme, de puéricultrice cadre de santé, de puéricultrice, d'auxiliaire de puériculture, de diététicien, d'aide médico-psychologique, d'auxiliaire de vie sociale, ou d'accompagnant éducatif et social) concernés par l'article L312-1 du CASF. Ici on pourrait revendiquer que certains personnels techniques (convoyeur, BUS PMI, etc.) sont concernés par l'alinéa 16 de cet article évoquant « Les services qui assurent des activités d'aide personnelle à domicile ou d'aide à la mobilité dans l'environnement de proximité au bénéfice de familles fragiles ».

Le 3° alinéa précise l'octroi du Ségur pour ces mêmes professions spécifiques mais liées aux missions PMI. Le 4° alinéa précise l'octroi du Ségur pour ces mêmes professions spécifiques mais liés aux missions des centres de lutte contre la tuberculose relevant d'un Département.

Les articles 5 et 6 fixent les montants de la prime à hauteur de 49 points d'indice majoré (en précisant qu'elle suit l'évolution du prix du point) et pour les médecins concernés par les articles précédents une prime dont le montant brut s'élève à 517 € et ne peut être cumulée avec celle obtenue dans le cadre du Ségur de la Santé.

L'article 7 indique que l'attribution de cette prime est décorrelée du RIFSEEP et son montant proportionnel au temps de travail.

L'article 8 rend applicable cette prime dès le mois d'avril 2022.



Des métiers pénibles insuffisamment reconnus

ACTUALITÉ SYNDICALE

Rappel: La loi du 13 août 2004, dite de «l'acte 2» de la décentralisation a transféré les quelques 100 000 agents des lycées et des collèges, respectivement aux Régions et aux Départements, tout en renforçant la responsabilité de ces collectivités en matière d'accueil, de restauration, d'hébergement des élèves, et en matière d'entretien et de maintenance des établissements. La Loi «NOTRe» du 7 août 2015 a, dans la même logique, transféré les agents des CREPS aux Régions.

Ces agents sont soumis à l'autorité hiérarchique de leur employeur (Région ou Département) et celle dite fonctionnelle de leur établissement (lycée, collège, CREPS). Cette double autorité est un élément de complexité et souvent de difficulté.

QUEL STATUT ?

De fait, ces agents sont presque tous dans le cadre d'emplois spécifique des Adjointes techniques territoriales des établissements d'enseignement (ATTEE), qui comprend aussi les collègues en position de détachement sans limitation de durée auprès de leur employeur territorial. Certaines collectivités ont cependant poussé à l'intégration des ATTEE au cadre d'emplois générique des Adjointes techniques territoriales (ATT), comme par exemple la Région Nouvelle Aquitaine, sans modifier leur affectation dans un établissement d'enseignement. Des postes d'agents de maîtrise et de techniciens ont été créés

par certaines collectivités et affectés dans les établissements d'enseignement, en particulier pour des tâches d'encadrement (chefs de cuisine, responsables d'équipes techniques,...).

QUELLES MISSIONS, QUELS MÉTIERS ?

Les missions doivent rester «collées» à chaque collège, lycée ou CREPS et sont liées aux compétences transférées par l'Etat aux Régions et aux Départements. Les agents exercent donc les métiers de cuisinier, d'agent polyvalent de restauration, d'agent de maintenance, d'agent d'entretien, d'agent d'accueil, de magasinier, de lingère, au service des élèves dans le cadre de la communauté éducative...

NOS REVENDICATIONS :

EMPLOI

- Les dotations pérennes dans les établissements avec des effectifs suffisants pour rendre un service de qualité. En tenant compte des temps partiels et des besoins en remplacements longs (CLD, CLM,...), ainsi que des restrictions médicales dont de nombreux agents font l'objet, du fait de la pénibilité des métiers exercés.
- Remplacer les agents absents (pour maladie notamment) c'est trop peu souvent les cas. Le remplacement doit intervenir très rapidement. En fonction des configurations démographiques et géographiques le recrutement de titulaires remplaçants peut répondre à cette exigence.
- La multiplication des TMS et des RPS est en partie liée à la surcharge de travail, à l'insuffisance des dotations en postes, à un taux de remplacement trop faible, ce qui dégrade les



PLAVIDE

conditions de travail, réduit la qualité du service rendu et engendre parfois une perte de sens.

MOBILITÉ

Un retour à des mécanismes de mobilité « universels » ou *a minima* « inter-collectivités » et surtout transparents contribuerait fortement à réduire le sentiment de mal-être au travail en ouvrant des perspectives aux agents.

POLYVALENCE ET QUALIFICATION

DES MÉTIERS

Le fait d'être en capacité d'exercer des métiers de différente nature définit la « polyvalence ». En fait c'est un atout qui au lieu d'être reconnu pour « qualifier » les agents est confondu par la hiérarchie

DES RÉMUNÉRATIONS TROP FAIBLES

La question est d'abord liée au blocage de la valeur du point d'indice. De ce seul point de vue, les calculs que nous avons effectués montrent une perte de 17,6% de pouvoir d'achat depuis 2002. S'y ajoute le regain d'inflation constaté depuis quelques mois.

Les premiers échelons des grilles C1 et C2 sont régulièrement rattrapés par le SMIC, cela a été le cas en octobre 2021, en janvier puis en mai 2022. Cela entraîne un tassement des grilles de rémunération.

LA FSU TERRITORIALE REVENDIQUE

- De façon pérenne, les premiers échelons des grilles indiciaires ne devraient jamais être en dessous de 1,2 fois le SMIC et ces grilles permettre une évolution conséquente de la rémunération tout au long de la carrière.
- Une revalorisation du point d'indice à la hauteur des pertes de pouvoir d'achat subies depuis 20 ans.
- 50 points d'indice supplémentaires pour tous et toutes.

Pour les primes c'est la FSU territoriale qui a obtenu (décret de février 2020) que les ATTEE soient éligibles au RIFSEEP, permettant en cela l'harmonisation par le haut des RI avec les autres grades de catégories C, sans qu'il soit nécessaire de passer par le détachement ou l'intégration dans le cadre d'emplois des ATT. Mais les écarts de primes demeurent très importants selon les collectivités. Pour la FSU territoriale s'appuyer sur les gains obtenus dans une CT est un outil pour revendiquer un rattrapage dans une autre. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

et l'employeur avec la corvéabilité. Pour eux, de plus en plus, l'agent « polyvalent » est corvéable et flexible à la demande. La qualification de polyvalence doit nécessairement passer pour chaque agent, par une reconnaissance, une identification et une quantification de chacune des tâches qu'il effectue. C'est le rôle des fiches de postes et des emplois du temps quotidiens et/ou hebdomadaires (ne pas confondre avec les plannings ne quantifiant que des durées de travail...).

Dans ce cadre, au lieu de fragmenter et robotiser le travail des agents on doit permettre à chaque agent de retrouver le sens de son travail porté par sa mission publique au service de l'éducation des élèves.



1/ C'est quoi être Agent polyvalent dans un lycée en Nouvelle Aquitaine ?

L'agent polyvalent, accomplit des tâches d'entretien ménager des locaux, mais il intervient aussi quotidiennement en restauration à la plonge. En fonction des besoins il peut aussi être mobilisé à l'accueil du lycée. C'est le 1^{er} métier à la Région en nombre d'agents, mais ce n'est pas celui qui est le mieux reconnu, à telle enseigne que lorsqu'il y a des absences en restauration, on déplace les agents d'entretien vers la restauration afin de maintenir le service des repas aux élèves qui est considéré comme prioritaire. Nous avons été en 1^{ère} ligne lors de la réouverture des lycées après le 1^{er} confinement. L'application des protocoles sanitaires Covid a augmenté considérablement nos tâches, certaines surfaces étant à entretenir plusieurs fois par jour (sanitaires, surfaces contacts,...). Notre employeur a reconnu l'investissement des agents, mais cela ne se traduit pas concrètement, puisque un nombre important de lycées connaissent des suppressions de postes et que les agents absents pour maladie sont très loin d'être tous remplacés.

2/ Cela fait longtemps que tu milites à la FSU ?

J'ai adhéré il y a 4 ans, peu de temps après la mise en place de la Région Nouvelle Aquitaine. J'ai rejoint la FSU après avoir milité quelques années dans une autre organisation. Je ne me sentais plus à ma place dans ma précédente organisation et j'ai trouvé que la FSU était plus pertinente dans son action au service des collègues.

J'ai été élue en 2018 au Comité technique de la Région comme suppléante, ainsi qu'à la CAP C, puis suite au départ de certains collègues de la collectivité, je me suis investie plus récemment au CHSCT et à la Commission de réforme.

3/ Qu'est-ce que ça t'apporte de militer ?

C'est d'abord être au service des collègues, les conseiller, les accompagner le cas échéant lors de leurs démarches auprès de la DRH. C'est aussi bien sûr les défendre, rechercher des solutions qui vont permettre à l'agent en difficulté de travailler à nouveau dans des conditions sereines. C'est aussi participer à un collectif qui est celui du syndicat, préparer ensemble les réunions des instances, décider ensemble des actions que l'on va développer pour faire avancer les revendications des collègues.

4/ Quelle est l'actualité de vos luttes ?

C'est d'abord l'action contre les suppressions de poste dans beaucoup de lycées, du fait de l'application d'un nouvel outil de dotation mis en place à partir de 2018, qui est bien souvent moins favorable que celui qui était en place en Limousin par exemple, Région qui a fusionné avec l'Aquitaine et le Poitou-Charentes en 2016. C'est le cas particulièrement pour les postes de maintenance



VALÉRIE LAINÉ

Valérie Lainé, Adjointe technique principale de 2^e classe, exerce la fonction d'agent polyvalent à la Région Nouvelle Aquitaine. Elle est en poste depuis 13 ans, au Lycée Les Menuts à Bordeaux. Elle représente ses collègues au Comité technique, à la CAP de la catégorie C et au CHSCT local de Bordeaux.

Agente polyvalente de lycée.

des locaux et de lingerie, etc. Nous réclamons au contraire le renforcement du nombre de postes, et en particulier du nombre de titulaires remplaçants afin de permettre le remplacement des agents malades, sans développer la précarité.

Il y a aussi la question de la pénibilité qui est très forte, à la plonge, au ménage, comme en cuisine, sans oublier l'accueil. La réduction de la pénibilité passe par l'amélioration des matériels : charriots de ménage adaptés, auto-laveuses, lignes de plonge, lignes de self et autres équipements de cuisine, vaisselles et mobilier allégés, échelles à niveau constants,... sans oublier bien sûr le remplacement des agents absents...

Il y a enfin ce combat quotidien pour que les collègues soient respectés, informés, écoutés par leur hiérarchie et entendus. C'est hélas insuffisamment le cas. La double autorité (fonctionnelle exercée par l'établissement sur les agents, et hiérarchique exercée par la Région) ne facilite pas les choses.

5/ Quelles perspectives ou revendications pour les agents des lycées ?

Les salaires en 1^{er} lieu, puisque le retour à un niveau élevé de l'inflation entraîne des difficultés supplémentaires importantes pour les agents des lycées qui relèvent dans leur quasi-totalité de la catégorie C.

L'amélioration des conditions de travail, parce que celles-ci tendent à se dégrader lorsqu'on réduit les effectifs et qu'on ne remplace pas les agents qui sont temporairement absents pour maladie, alors que l'absentéisme est en hausse dans les lycées. Quant aux carrières, elles sont bloquées dès lors que le grade ATT P1 (*) est atteint. Nous demandons à notre employeur un accès plus large à Agent de maîtrise et un accompagnement des agents dans la préparation du concours de technicien. Nous demandons une revalorisation particulière des grilles d'agent de maîtrise qui sont peu attractives pour les ATTP, bien sûr dans le cadre d'une revalorisation globale des rémunérations. ■

(*) A noter que les agents des lycées de Nouvelle Aquitaine ont dans leur quasi-totalité quitté le cadre d'emplois spécifique des ATTEE et intégré celui des ATT. La Région les y a fortement incités.

Un groupe de travail FSU sur les questions du handicap

Ce groupe de travail, sous l'impulsion de Jérôme Motard (SNES) et Agnès DUGUET (SNUIPP) et des représentant-es de chaque syndicat national de la FSU dont le SNUTER-FSU, a constaté que beaucoup de nos collègues ne connaissent pas leurs droits et/ou ne connaissent pas la définition du handicap. Le handicap selon les termes de la loi du 11 février 2005, « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles,... ». Cependant, on constate que beaucoup d'agent-es ne se considèrent pas comme handicapés-alors qu'ils/elles correspondent aux critères de la loi. C'est pourquoi la FSU a décidé d'élaborer un guide à destination des personnel-les en situation de handicap où pour celles et ceux qui souhaitent obtenir des informations. Nous vous informerons très prochainement de sa parution.

ACTUALITÉ SYNDICALE

NOUVEAU DISPOSITIF POUR LA PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi du 6 août 2019 a mis en place un dispositif autorisant les collectivités à ouvrir l'accès à un cadre d'emplois supérieur (par voie de détachement) aux fonctionnaires en situation de handicap. Ce dispositif expérimental, détaillé dans le décret n°2020-569 du 13 mai 2020, déroge aux règles de droit commun en matière de promotion interne. Il est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026. Nous décrivons dans cet article les modalités de ce nouveau dispositif.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail.

LA PROCÉDURE À SUIVRE

L'initiative appartient à la collectivité employeuse.

1^{er} temps : appel à candidature.

■ La collectivité détermine le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur (exemple : 5 rédacteurs, 2 techniciens, 2 attachés,...).

■ Elle publie un appel à candidature qui doit préciser le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures. Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne (par exemple 4 ans de services publics pour l'accès au concours interne de rédacteur). Par dérogation, les fonctionnaires qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois de catégorie « A+ », doivent justifier, au 1er janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

LE DOSSIER DE CANDIDATURE COMPREND :

- un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle ;

- un justificatif du bénéfice de l'obligation d'emploi.

2^e temps : sélection des candidats. La collectivité peut organiser elle-même la sélection ou la confier au centre de gestion.

■ Examen de la recevabilité du dossier par l'autorité territoriale : Elle vérifie la recevabilité des dossiers de candidature et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.

■ Evaluation du dossier par une commission : la commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence, est composée :

- de l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement ;
- d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- d'une personne du service des ressources humaines.

La commission évalue, au vu du dossier de candidature :

- l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois,



- les acquis de l'expérience professionnelle du candidat,
- sa motivation.

Après l'examen des dossiers des candidats, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

3^e temps : audition des candidats par la commission.

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'un entretien, sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat. Cet entretien a pour point de départ un exposé de 10 minutes, au plus, du candidat sur son parcours professionnel. La durée de l'entretien ne peut excéder 45 minutes.

La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel et la capacité du candidat à occuper les fonctions de niveau supérieur ou de catégorie supérieure du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré.

La commission peut solliciter l'avis d'une ou plusieurs personnes.

A l'issue des auditions, la commission établit la liste des candidats proposés au détachement et la transmet à l'autorité territoriale. Cette dernière prononce le détachement de ceux qu'elle décide de retenir.

4^e temps : la période de détachement.

■ **Durée** : le détachement est prononcé pour une durée de un an, sauf si le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit une période de stage ou de formation initiale pour les lauréats du concours interne, dans ce cas le détachement est prononcé pour la durée de cette période.

■ Si le fonctionnaire est à temps partiel, la durée du détachement est augmentée à due proportion.

■ **Classement à la nomination**. Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

■ **Formation**. Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, les fonctionnaires détachés, suivent cette formation initiale.

■ Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre, établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

5^e temps : à l'issue du détachement.

A l'issue de la période de détachement, la commission de sélection procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire détaché.

La commission auditionne le fonctionnaire au cours d'un entretien d'une durée de 45 minutes, au plus, sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique. Cet entretien a pour point de départ un exposé de 10 minutes au plus du fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement.

La commission apprécie les capacités du fonctionnaire à

ACTUALITÉ SYNDICALE

exercer les missions du cadre d'emplois de détachement. Elle peut solliciter l'avis d'une ou plusieurs personnes.

À L'ISSUE DE CET ENTRETIEN, LA COMMISSION PEUT :

1/ déclarer le fonctionnaire détaché, apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois : dans ce cas, la collectivité doit procéder à cette intégration

2/ proposer le renouvellement du détachement, dans ce cas, la collectivité peut soit consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial, soit faire prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

3/ proposer sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine.

Si la collectivité décide le renouvellement de la période de détachement, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du cadre d'emplois de détachement, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser son intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire, dans les mêmes conditions qu'à l'issue de la première période de détachement. Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois de détachement, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

Le fonctionnaire bénéficie alors d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine afin de procéder, en lien avec le référent handicap, à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine.

Un bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés dans le cadre de ce dispositif doit être présenté au CST. ■



Code de la Fonction Publique

La ministre de la Fonction publique et la DGAFP ont présenté à l'automne dernier 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 dite « de transformation de la Fonction publique » qui a habilité le Gouvernement à procéder par ordonnance.

ACTUALITÉ SYNDICALE

UNE CONCERTATION RÉDUITE À UNE DIMENSION PUREMENT TECHNIQUE

Derrière une procédure malicieusement présentée comme « technique » le projet a révélé au contraire une volonté politique d'accélérer et d'aggraver la « transformation » de la Fonction publique en déstructurant sa construction statutaire. Loin d'être opposée au principe de la codification du statut, la FSU a été déterminée à soulever tous les enjeux que celle-ci soulève. Ainsi, elle a, dès le début de la concertation fortement critiqué le choix unilatéral de plan du projet de code. Celui-ci, au faux prétexte d'assumer une logique opérationnelle pour les services de gestion, n'a même pas pu être sérieusement discuté. C'est ainsi toute la dimension politique du projet qui a été escamotée et la concertation réduite à une dimension purement technique. Le rôle du Conseil Commun de la Fonction publique et des groupes de travail qui l'ont précédé a été réduit à celui de « contrôle qualité ». Les échanges ont montré que cet aspect n'était pas inutile mais secondaire. Malgré la méthode de dialogue social « à la hussarde » choisie par le gouvernement, la FSU a choisi de porter le débat sur le fond et de l'illustrer sur la forme par la défense d'amendements de nature à mettre en lumière les termes de la contradiction.

DES ATTAQUES CONTRE LE STATUT

Ce projet de codification du statut général n'est pas nouveau. En effet, ce projet s'inscrit dans le contexte de la volonté gouvernementale de faire perdre à la Fonction publique son caractère statutaire en promouvant le recours au contrat et en affaiblissant, par exemple, l'organisation de la haute Fonction publique d'État par corps pour promouvoir des approches strictement fonctionnelles, introduisant ainsi de vrais risques d'instauration de logiques de « spoils-system ». Ainsi, la FSU a porté des amendements visant

à défendre la définition du fonctionnaire dans le respect du principe de distinction du grade et de l'emploi. Elle a défendu les droits, les garanties de l'ensemble des personnels, titulaires et contractuels, remis en cause par la concurrence entre ces deux modes de recrutements des agents publics. Elle a défendu le principe du droit à la carrière des fonctionnaires, escamoté dans l'organisation et le titre des différents livres du projet de code.

La ministre a choisi d'assumer la logique de boîte à outils managériale qui structure le choix d'organisation de projet de codification du statut général. La FSU a porté un avis négatif, non sur le principe de codification, mais sur le contenu effectif du projet d'ordonnance et de code annexé à celui-ci, exprimé par un vote contre, bien qu'un certain nombre de ses amendements aient été retenus à la faveur du débat et de l'argumentation, limitant certaines dérives et glissements sémantiques affaiblissant ou modifiant le droit.

LE STATUT COMME GARANT DE LA CONTINUITÉ ET DE LA PERMANENCE DES SERVICES PUBLICS

Pour la FSU, le statut, dans son équilibre dialectique 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. La crise sanitaire a prouvé que, grâce au statut ainsi construit, les agents 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.

Depuis le 1^{er} mars 2022, l'ensemble des dispositions statutaires législatives applicables à la Fonction publique sont donc rassemblées au sein d'un même code : le Code général de la Fonction publique (CGFP). ■

La formation syndicale: point d'étape

Nombre de camarades s'accordent pour que la formation soit un des leviers du développement et de la diversification des compétences des militants. En effet, l'action syndicale nécessite d'appréhender, du mieux possible, toute la complexité des modes d'organisation de nos lieux de travail et des tactiques de management déployées par nos employeurs. Pour diffuser nos prises de position et nos valeurs, il est indispensable d'améliorer nos techniques de communication via de multiples canaux traditionnels, tout en intégrant les ressources et les contraintes des réseaux dits sociaux. Il est bien entendu que l'action syndicale ne se résume pas à la communication car il s'agit d'agir en faveur de la défense des situations individuelles et des conditions de travail collectives des agents territoriaux, tout en contribuant à organiser les mobilisations face aux multiples attaques contre le Service Public. Mais il est également indispensable de prendre en compte les changements que nous imposent les gouvernements successifs. Dans ce contexte, en constante évolution, la défense du bien commun et des conquises sociales nécessite d'identifier et de préserver les repères de notre histoire syndicale et des perspectives définies lors de nos congrès successifs. Toutes nos actions syndicales ne pourront que mieux s'effectuer et se développer grâce aux moyens syndicaux acquis lors d'élections professionnelles où le SNUTER FSU vise, en cette année 2022, l'amélioration de ses résultats obtenus en 2018 et de siéger au sein du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

En conséquence, les formations syndicales, proposées et réalisées au niveau national, s'organisent au sein d'un plan de formation selon cinq grandes orientations qui ont été approuvées lors d'un vote du Bureau National du SNUTER :

- Comprendre et agir,
- Rédiger et communiquer,
- Améliorer nos pratiques,
- Créer une culture commune,
- Développer notre représentativité.

Suite à ces deux années, marquées par la crise sanitaire, ce plan de formation se réorganise et se bâtit avec des sessions animées par des camarades du SNUTER, quelques séquences réalisées par notre partenaire de l'éducation



populaire « Culture et liberté », ainsi que des formations identifiées au sein du programme proposé par le Centre de formation de la FSU.

Par ailleurs, au sein des Syndicats locaux, des formations sont animées tout au long de l'année par des militants compétents. Il serait intéressant que les supports, éventuellement élaborés lors de ces diverses séquences, soient centralisés pour constituer des ressources susceptibles d'être mises à la disposition d'autres Syndicats locaux. Si nécessaire, une amélioration de la qualité de la conception et de la présentation de ces outils pédagogiques pourra être effectuée par des membres du secteur formation. Afin de poursuivre son développement, notre secteur formation a besoin de se structurer. Pour ce faire, il nous faudra mettre en place, au cours de l'année 2023, un réseau de référents désignés par les syndicats locaux. Leur mission pourra être d'assurer le suivi et la transmission d'informations entre les SL et le secteur formation, ainsi qu'une contribution à la constitution d'un groupe de formateurs occasionnels. Si vous souhaitez de plus amples informations, contactez-nous via l'adresse mail dédiée : formation@snuter.fr

LES FORMATIONS DÉJÀ RÉALISÉES :

Une formation des trésoriers a eu lieu les 28 et 29 mars derniers à Paris animée par Philippe Challande et Philippe Duverny. Une formation « prise de parole en public » animée par Culture et Liberté a eu lieu du 7 au 9 juin à Paris. Des adhérents du SNUTER ont également participé à des formations organisées par le Centre de formation de la FSU à savoir Services Publics et biens communs : périmètre, gestion, avenir le 25 mai dernier en

visioconférence et « Questions d'hier à aujourd'hui » qui s'est tenue en visioconférence du 1^{er} au 2 juin.

LES FORMATIONS À VENIR :

Fort de ses orientations, le SNUTER a mis en place et vous propose les formations suivantes en 2022 :

Les organismes paritaires :

les changements intervenus et à venir.

Jeudi 30 juin à Créteil animée par Christiane Belert et Véronique Vaslot.

Droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale.

Lundi 4 juillet en Visioconférence animée par Marie-Charlotte Laye et Michel Dubreuil.

Elections professionnelles.

Jeudi 15 septembre en visioconférence animée par Didier Bourgoïn et Marie-Charlotte Laye.

Déroulement de carrière et lignes directrices de gestion.

Jeudi 29 septembre en visioconférence animée par Sonia Appert et Marie-Charlotte Laye.

Elections professionnelles.

Jeudi 13 octobre en Visioconférence animée par Didier Bourgoïn et Marie-Charlotte Laye.

Obligations des fonctionnaires, connaître ses droits et les défendre.

Mardi 15 novembre à Marseille animée par Michel Dubreuil et Marie-Charlotte Laye.

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 ladite session et à prendre connaissance du barème de prise en charge des frais avant de vous inscrire. Pour début 2023, une formation « Nouveaux adhérent-es » et une formation « Nouveaux élu-es » seront mises en place. Le SNUTER vous proposera également une formation « Egalité professionnelle Femmes/Hommes » et une journée de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. ■

ELECTIONS P

DOSSIER

ensemble

AU QUOTIDIEN

Notre slogan pour ce début de campagne: « Ensemble au quotidien » symbolise bien l'engagement quotidien des militant-es du SNUTER pour représenter l'ensemble de nos collègues et les valeurs que nous portons!



R **8** **2022**
déc.

DOSSIER

semble

TIEN

Pour la 6^e année consécutive notre syndicat progresse en nombre d'adhérent-es. C'est le signe que notre syndicalisme de transformation sociale rassemble encore plus d'agent-es et que nos revendications sont légitimes.

Après une interminable période de crise sanitaire qui a percuté de plein fouet notre quotidien tant sur le plan professionnel que personnel, suivie d'une séquence, certes plus courte mais néanmoins intense d'élections politiques, il est parfois bien difficile de réaliser que dans moins de six mois se dérouleront les élections professionnelles dans la Fonction publique territoriale... et que ce ne sont pas moins de deux millions d'électeurs et d'électrices, salarié-es de la FPT qui vont ainsi être appelé-es à choisir leurs représentant-es pour les CAP, CCP et CST. Et pourtant c'est bien le cas ! Et cela va arriver très vite !

Partout où nous sommes déjà présents nous devons poursuivre nos efforts afin de favoriser la participation de nos collègues. Cela peut avoir l'apparence de l'évidence mais il faut dès à présent convaincre les collègues de voter... et bien sûr de voter pour les listes de la FSU Territoriale !

SE METTRE EN « ORDRE DE BATAILLE » : CHAQUE MILITANT-E EST CONCERNÉ-E !

Nous devons donc tous et toutes nous atteler à la tâche, anticiper cette échéance et préparer collectivement ces élections professionnelles du 8 décembre 2022.

DOSSIER

LA FSU TERRITORIALE

104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
01 41 63 27 59
contact@snter-fsu.fr
www.snter-fsu.fr

DE TOUTES NOS COULEURS

DE TOUTES NOS FORCES

POUR NOS MÉTIERS

POUR LES SERVICES PUBLICS

ensemble AU QUOTIDIEN

SNU TER
LA FSU TERRITORIALE

Chaque syndicat doit maintenant mettre cette question à l'ordre du jour des réunions d'instances par exemple.

CHAQUE SYNDICAT a reçu les documents présentant les futures instances ainsi qu'un Guide pratique « Spécial Elections ». Ce guide met à votre disposition des documents, tels que des modèles de déclarations de candidatures. Il présente également des réponses à tout un tas de questions que vous vous posez sans doute sur l'organisation de ces élections... Cet ensemble a été conçu pour constituer une sorte de « boîte à outils » afin de nous aider à préparer ce scrutin déterminant dans les meilleures conditions.

LES TEXTES À AVOIR EN TÊTE... ET SUR LE BUREAU DU SYNDICAT

■ **Décret n°2021-571** du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

■ **Décret n°89-229** du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifié.

■ **Décret n°2016-1858** du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale modifié.

DOSSIER

QUELQUES DATES IMPORTANTES

ÉTAPES	DÉLAI Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 pour le CST.	ÉCHÉANCES
Date d'appréciation des effectifs pour déterminer la composition des instances, constater le franchissement du seuil de création d'un CST et déterminer la proportion de femmes et d'hommes sur les listes de candidat-es.	Art. 2 et 29.	1 ^{er} janvier 2022.
Date limite de la délibération instituant la composition du CST y compris la part respective de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.	6 mois avant la date du scrutin Art. 30.	Le 8 juin 2022. Le 1 ^{er} si vote électronique. ATTENTION : pas besoin d'une nouvelle délibération si maintien des dispositions de 2018.
DÉPÔT DES LISTES DE CANDIDAT-ES PAR LES DÉLÉGUÉ-ES DE LISTE	Au moins 6 mois avant la date du scrutin. Art. 35.	Au plus tard le 27 octobre 2022 17h. Le 20 octobre en cas de vote électronique ouvert le 1 ^{er} décembre.
Date limite d'information des délégués de liste des organisations syndicales de l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidat-es (décision motivée remise au délégué).	Dans un délai de 5 jours francs suivant la date limite de dépôt des listes. Art. 36 al 2.	Au plus tard le 2 novembre 2022 minuit.
Affichage des listes de candidat-es.	2 jours après la date limite du dépôt. Art. 36 al 5.	Au plus tard le 29 octobre 2022 (ATTENTION c'est un samedi).
Date limite d'affichage des listes électorales.	J - 60 avant la fin du scrutin.	Au plus tard le 9 octobre 2022 17h.
Date limite d'envoi du matériel par correspondance.	Jusqu'au 10 ^e jour avant le scrutin.	28 novembre 2022.
Arrêté de l'autorité territoriale instituant les bureaux de vote. Cet arrêté prévoit : - les heures d'ouverture du bureau (au moins 6 heures en continu), - son adresse et sa composition, - le vote, - le dépouillement, - les résultats, - les recours, le cas échéant, les modalités d'émargement des votes par correspondance.	Art. 38 et 39.	Dès que possible.
Envoi du matériel de vote et de la propagande des élections par l'autorité territoriale aux électeur-trice-s qui votent par correspondance.	Art. 44. J-10.	Soit le 28 novembre 2022 au plus tard
Arrêté fixant l'heure de début des opérations d'émargement des votes par correspondance arrivés antérieurement à la clôture du scrutin si non prévu dans l'arrêté instituant les bureaux de vote.	Art. 45 al 4.	
Date du scrutin.	Arrêté du 9 mars 2022. JORF n°0058 du 10 mars 2022.	8 décembre 2022 (l'arrêté ne précise pas à contrario de 2018 l'heure d'ouverture et de fermeture des bureaux de vote ni le nombre d'heures minimum pendant lesquelles ils doivent rester ouverts).

2018-2022, CE QUI CHANGE...

- création des **Comités Sociaux Territoriaux** ;
- **suppression des CHSCT** et création d'une formation spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- **suppression des Groupes hiérarchique au sein des CAP** qui siègeront par catégorie A,B et C ;
- une **CCP (commission consultative paritaire) unique pour les contractuel-les des catégories A, B ou C** compétente également pour les assistantes familiales et maternelles qui travaillent pour une collectivité locale.

...ET CE QUI NE CHANGE PAS UN SCRUTIN DE LISTE À UN TOUR

Comme en 2018, le régime des élections profes-

sionnelles dans toute la Fonction publique est celui du scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle, les listes de candidat-es étant présentées par les organisations syndicales représentatives.

Pour les organisations syndicales, les conditions de représentativité sont les mêmes qu'en 2018 pour les élections CST, CAP et CCP (Pour les questions liées à la représentativité voir le Guide Pratique).

LES LISTES DE CANDIDAT-ES

S'agissant du nombre de représentant-es au comité social territorial, ainsi que des parts respectives de femmes et d'hommes des listes de candidats à cette instance (article 30 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021), la collectivité

LA FSU TERRITORIALE
ensemble
AU QUOTIDIEN

104 Rue Romarin Rolland 93260 LES LILAS
01 41 63 27 59
contact@snu-ter-fsu.fr
www.snu-ter-fsu.fr

SALAIRES POUVOIR D'ACHAT

Revalorisation immédiate de 10% du point d'indice

50 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous

Indexation des salaires sur les prix des produits de base

POUR SORTIR NOS SALAIRES DU FRIGO

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

LA FSU TERRITORIALE
ensemble
AU QUOTIDIEN

POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

2022

08 juin 2022

territoriale doit communiquer les effectifs aux organisations syndicales représentées au comité social territorial, ou, à défaut aux syndicats ou sections syndicales qui en font la demande et qui ont transmis à l'autorité territoriale leurs statuts et la liste des responsables... idem pour les CAP et CCP. Chaque liste doit comporter :

- un nombre de noms égal au moins aux 2/3 et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir ; la qualité de titulaire ou de suppléant n'est pas mentionnée ;
- un nombre pair de noms ;
- un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance

concernée ; ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidat-es inscrit-e-s sur la liste.

Le SNUTER et ses syndicats locaux sont déjà pleinement engagés dans la préparation de l'échéance du 8 décembre 2022. Une campagne électorale c'est l'occasion de défendre auprès des collègues un bilan, de mettre en avant le travail accompli, nos axes revendicatifs et de convaincre de voter pour les listes FSU.

Continuer encore et toujours à être sur le terrain, à diffuser notre matériel et le Guide des carrières 2022 disponible très prochainement.

Élections professionnelles : chaque militant-e est concerné-e ! ■

RITORIALE

TI DIEN

104 Rue Romain Rolland 93260 LES ULIS
01 41 63 27 59
contact@snuter-fsu.fr
www.snuter-fsu.fr

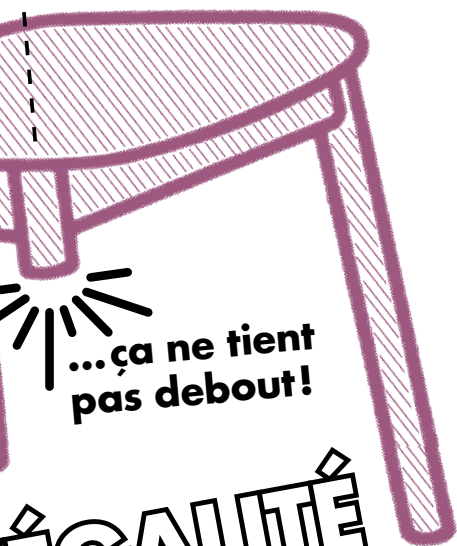
CONDITIONS DE TRAVAIL
HYGIÈNE/SÉCURITÉ

LA FSU TERRITORIALE

ensemble
AU QUOTIDIEN

104 Rue Romain Rolland 93260 LES ULIS
01 41 63 27 59
contact@snuter-fsu.fr
www.snuter-fsu.fr

Payer les femmes
1/4 de moins
que les hommes...



...ça ne tient
pas debout!

ÉGALITÉ
HOMMES

À travail égal,
salaire égal!

SNUTER
LA FSU TERRITORIALE

HYGIÈNE... SÉCURITÉ...
RISQUES PSYCHOSOCIAUX...

la santé
des agent-es
n'est pas
un jeu !

POUR
NOS CONDITIONS
DE TRAVAIL

SNUTER
LA FSU TERRITORIALE

MOBILISATION CONTRE LA MISE EN DES 1607H DANS LES SERVICES DES



EN DIRECT DU SNU TER-FSU

Mars 2022, alors que le sujet n'avait jamais été abordé, l'administration annonce aux agents des monuments que dans le cadre de la mise en place des 1607 heures, ils seront amenés à rendre, plus de 100 heures de travail par an à compter de janvier 2023. La collectivité précise que le dossier sera mis au vote de l'assemblée départementale en mai avec une organisation du temps de travail annualisée, la mise en place de six jours de sujétions particulières au maximum et d'une compensation financière de 1200 euros par an.

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS !

Cette annonce fait l'effet d'une bombe pour les collègues des sept monuments du Département qui réalisent qu'ils vont perdre jusqu'à quinze jours de congés. La nouvelle suscite beaucoup d'inquiétudes pour nos collègues qui ont déjà fait leurs comptes car cette nouvelle organisation va impacter très fortement leur vie familiale, générer des frais supplémentaires (frais de garde des enfants, déplacements) et ajouter une fatigabilité à un métier qui impose un rythme de vie particulier. Nos collègues bénéficiaient depuis novembre 2001, dans le cadre de la loi sur la réduction du temps de travail, de repos compensateurs « récupérations ».

Cette organisation avait été validée à l'époque par l'assemblée délibérante, la Préfecture et par les représentants du personnel. En contrepartie, ils n'avaient pas de primes de travail dominical et de jours fériés alors qu'ils travaillent un dimanche sur deux et la plupart des jours fériés ainsi que toutes les périodes de vacances avec des amplitudes horaires importantes pendant la haute saison.

La réorganisation annoncée signifiait : travailler plus pour gagner moins !

UN MOUVEMENT DE GRÈVE TRÈS SUIVI, TOUS LES MONUMENTS FERMÉS LE 8 MAI

La FSU a été le seul syndicat à les réunir en heures d'information syndicale et les agents ont décidé de se mobiliser pour protester contre cette réorganisation menée au pas de charge et l'absence de dialogue. Une première journée de grève est organisée le dimanche 8 mai. Tous les monuments sont fermés et nous organisons un rassemblement devant la Forteresse de Chinon, un des monuments les plus emblématiques du Conseil départemental.



ŒUVRE MONUMENTS

Une nouvelle journée d'action est décidée le dimanche 15 mai avec un rassemblement devant la cité royale de Loches. En parallèle, la FSU, majoritaire, refuse de siéger au comité technique le 17 mai. Les agents sont à nouveau très mobilisés et les monuments fermés. L'administration concède de nouvelles avancées : réduction du temps de pause du midi considéré comme du temps de travail, annonce que les heures à rendre seront ajoutées sur les journées de travail pour ne pas faire perdre aux agents trop de jours de congés.

Un nouveau CT est prévu le 31 mai. Même si les agents n'ont pas récupéré la totalité de leurs jours de congés, la casse est limitée. Sans cette mobilisation, leur prime et leurs jours de sujétions n'auraient pas été autant revalorisés.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Les médias couvrent largement le mouvement, presse et télévision locales.

DES AVANCÉES QUI DÉMONTRENT LA FORCE DU COLLECTIF ET DE L'ACTION SYNDICALE

Cette première journée de mobilisation, permet d'obtenir une augmentation de la prime de quasiment 400 euros et des garanties sur les congés et les repos hebdomadaires mais ne répond pas à toutes les inquiétudes des agents, en particulier sur le décompte des heures, sur les arrêts maladies, sur le calcul des primes.

Les agents restent mobilisés sur la seconde phase des négociations qui portera plus précisément sur l'organisation qui va découler de ce nouveau temps de travail. Ils sont prêts à se remettre en grève si nécessaire. Ce mouvement suivi très majoritairement par les agents, a fait émerger un fort sentiment de solidarité, leur a permis d'interroger leurs conditions de travail et l'importance pour eux de poursuivre leur mission de transmission de la culture auprès de tous les publics. Cette action a montré la force du collectif: la lutte paie! ■



ABSENCE DE DIALOGUE SOCIAL : DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Depuis des mois, les agent-es de l'Aide Sociale à l'Enfance du Conseil Départemental d'Indre-et-Loire alertent sur leurs conditions de travail.

UNE SITUATION SOCIALE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI NE CESSENT DE SE DÉGRADER

Ils et elles sont confronté-es à une augmentation importante des prises en charge. Les situations des enfants et des familles sont globalement plus complexes et plus dégradées que par le passé. À cela s'ajoutent des injonctions et changements législatifs réguliers, notamment en protection de l'enfance. Les professionnel-les doivent assurer davantage de tâches administratives chronophages avec pour certaines missions des logiciels obsolètes.

Le contexte sanitaire est venu aggraver la situation : insécurité et précarité des personnes, augmentation des violences intrafamiliales, souffrance psychique d'une partie de la population, en particulier de la jeunesse.

Il faut aussi prendre en compte le vieillissement de la population, la perte d'autonomie et la difficulté à mettre en place des réponses adaptées faute de solutions.

Comment permettre à des familles d'évoluer dans leur posture éducative, à des parents et des enfants de renouer des relations apaisées ? Comment assurer les missions de prévention, accompagner les personnes dans leur insertion sociale quotidienne, aider au maintien au domicile les personnes âgées si les professionnels sont empêchés de mener l'accompagnement adapté ?

Alors que la situation sociale nécessite plus de présence auprès des populations, les travailleurs sociaux et médico-sociaux ont de moins en moins de temps à consacrer à leur mission d'accompagnement.



Les travailleurs sociaux et médico-sociaux sont confrontés à toutes ces problématiques et à l'impossibilité d'y répondre par manque de moyens, ce qui rend leur mission ingérable avec des conséquences indéniables sur leur santé et leur sécurité (risques psychosociaux, burn-out...).

Les agent-es sont aujourd'hui en grande souffrance. De plus en plus de professionnel-les choisissent de quitter le métier, d'autres sont en état d'épuisement. Il est de

LES PROFESSIONNEL-LES DANS LA RUE



EN DIRECT DU SNUTER-FSU



plus en plus difficile de recruter des agent-es titulaires ou contractuel-les.

UNE GRÈVE, DES RASSEMBLEMENTS POUR DIRE LE RAS-LE-BOL DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

Face à tous ces constats, la FSU Territoriale 37 a déposé un préavis de grève illimitée à compter du 28 mars pour revendiquer des moyens humains, structurels et financiers compensant l'augmentation de la charge de

travail et à la mesure des enjeux. Les revendications portaient aussi sur un changement de politique dans l'organisation des missions afin de privilégier des dispositifs en adéquation avec la réalité des besoins d'accompagnement des publics accueillis plutôt qu'une logique gestionnaire des dispositifs.

Le 28 mars, deux rassemblements étaient organisés, le premier devant une maison départementale de la solidarité (MDS), l'autre devant l'hôtel du Département à l'appel de la FSU. Plus de 200 agents sont venus manifester leur ras-le-bol. Une délégation a été reçue une première fois par les élus et l'administration qui a écouté les revendications sans faire de propositions. Les rassemblements se sont alors poursuivis, à chaque fois devant une nouvelle MDS. Des banderoles ont fleuri sur les bâtiments des services sociaux départementaux jusqu'au 20 mai avec un même slogan : «Protection de l'enfance en danger».

LA MOBILISATION ET L'ACTION ONT PAYÉ !

La presse et les médias locaux ont relayé les actions ce qui a poussé la collectivité à recevoir à nouveau la délégation et annoncer la création de 19,5 ETP et la pérennisation de 29 ETP d'agent-es contractuel-les. Du jamais vu depuis de nombreuses années !

Concernant les conditions d'exercice des missions, la collectivité a proposé la mise en place d'un protocole de prévention afin d'essayer d'enrayer l'augmentation des mesures de protection.

Après près de deux mois d'action, avec des mobilisations chaque semaine regroupant à chaque fois 70 à 80 agents, le mouvement a obtenu de réelles avancées. La FSU reste vigilante sur la mise en place effective des annonces.

Aujourd'hui, il est nécessaire de faire une pause. Cependant une réunion sur les heures mensuelles d'information syndicale est d'ores et déjà programmée pour la rentrée. Nous sommes prêts à relancer le mouvement si les moyens octroyés s'avèrent insuffisants. ■



Ingrédients

pour 4 personnes :

- 2 kg de moules,
- 20 cl de vin blanc,
- 20 cl d'huile de tournesol ou de colza,
- 5 cl d'huile d'olive,
- 1 oeuf,
- 3 gousses d'ail,
- 2 oignons,

CULTURELLEMENT VÔTRE

OSEZ LE LOUVRE !

Dès sa création en 1793 le Louvre a été conçu par les révolutionnaires de l'époque, comme un musée ouvert à tous, et les oeuvres d'Art déplacées dans le musée, afin que tout le monde puisse venir les voir et les admirer. Un peu comme une énorme « vitrine » permettant à la population de découvrir des oeuvres d'art jusqu'alors confinées dans les palais et demeures seigneuriales, et totalement inconnues pour l'écrasante majorité de la population. Un musée démocratique et pédagogique, sans équivalent dans le monde, puisque le Louvre est non seulement le plus grand musée du monde, mais un musée où toutes les oeuvres montrées, sont les « vraies », puisqu'il n'y a aucune « copie » exposée. Découvrir le Louvre, son histoire, son contenu et ses chefs-d'oeuvre, est donc aussi un acte citoyen, permettant à chacun-e de réaffirmer que le musée est un « bien » public au service du partage des connaissances.

Le plus grand musée du monde...

Le Louvre s'étend sur 72 735 m² ; et sur ses 1 300 mètres de longueur, il totalise 14 km de parcours sur ses cinq niveaux d'exposition. Le Louvre abrite 460 000 oeuvres d'Art, dont 38 000 exposées, ce qui permet à la fois une rotation des oeuvres, mais également des expositions plus ciblées sur certains thèmes ou sujets. Le Musée accueille 10 millions de visiteurs par an ! Les collections du musée sont réparties en huit départements. A la fois par zones géographiques (par exemple pour l'Antiquité, Egypte, Orient et Mésopotamie, Grèce, Etrusques, Empire romain...) et par zones « techniques » : les Arts

de l'Islam, les sculptures, les peintures, les objets d'Art et bijoux, les Arts graphiques, etc.

...mais aussi un pan de notre Histoire

Le lieu choisi par les Révolutionnaires de 1793 pour y installer ce musée n'est pas anodin. Car le Louvre fût d'abord un château, puis un palais royal, devenu plusieurs siècles durant, un lieu de résidence pour les rois et leurs familles. C'est Philippe Auguste, qui en 1190 construit le premier édifice : une forteresse afin d'abriter une garnison chargée de protéger la capitale des invasions (ces infrastructures sont toujours visibles dans les sous-sol du Louvre). C'est ensuite Charles V en 1364 qui fait édifier une muraille urbaine afin d'inclure la forteresse dans la ville qui se développe alors tout autour des rives de la Seine. C'est ensuite François I^{er} qui va faire du Louvre sa résidence royale où il s'installe en 1530, agrandissant et améliorant le palais. Ses successeurs, Henri II, ses fils et Henri IV vont poursuivre les aménagements par d'importants travaux (suppression de la forteresse, construction de la première Cour Carrée, réunion du Louvre aux jardins des Tuileries par la construction de la Grande Galerie, longue de 450 mètres et large de 13, sur deux niveaux au bord de la Seine). Enfin, de Louis XII à Louis XIV, le roi s'installe avec famille et courtisans dans le Louvre réaménagé où les rois organisent de somptueuses fêtes et y exposent pour leur propre usage les oeuvres d'art rassemblées et collectionnées par les souverains. L'édification du Grand Carrousel célèbre la naissance du dauphin en 1662, suivent la grande colonnade et la Cour Carrée. Lorsque Louis XIV s'installe à

LA VISITE

de Michel Angot
ingénieur territorial retraité et cinéphile

Pour tout
renseignement
complémentaire,
le site du musée :
www.louvre.fr

La Victoire
de Samothrace.



Eugène
Delacroix,
La liberté
guidant le
peuple.



de Tony Laurichese
cuisinier au lycée Albert Einstein à Bagnols-sur-Cèze dans le Gard.

MOULES À LA GRAULENNE

1 boîte, soit 425 ml, de tomates entières ou concassées,
un bouquet garni (thym, laurier),
un petit bouquet de persil frais.

Lavez et hachez votre persil.
Montez votre aioli dans votre mixeur : mettre l'ail et l'oeuf, mixer, puis quand cette purée

devient blanche y incorporer doucement l'huile de tournesol (ou colza) en réservant une cuillère à soupe.

Votre aioli est monté, finissez en incorporant l'huile d'olive. Lavez et ébarbez vos moules et faites les ouvrir avec le vin blanc.

Pendant ce temps, épluchez

et émincez les oignons. Vos moules sont ouvertes, les débarrasser dans votre plat de présentation...

Passez au chinois (passoire fine) votre jus de cuisson (le jus des moules et le vin blanc). Faites blondir dans une marmite les oignons avec le reste d'huile puis versez dessus

la moitié de votre jus de moules et la boîte de tomates et mixez le tout.

Une fois l'ensemble chaud, retirez du feu et incorporez en fouettant avec légèreté l'aioli, puis le persil.

Verser la sauce sur vos moules...
et régalez vous ! ■

CULTURELLEMENT VÔTRE

Versailles il laisse le Louvre aux «Académies» et aux artistes. C'est le 21 juin 1791, que Louis XVI est ramené aux Tuileries après sa tentative de fuite. Et c'est en 1793, après l'exécution du roi, que la Convention décide d'en faire un Musée national ouvert à tou-tes. Napoléon I^{er}, puis Napoléon III poursuivront des aménagements et constructions nouvelles, notamment la façade sur la rue de Rivoli parallèlement aux travaux de transformation de Paris dirigés par Haussman. Enfin, c'est sous la présidence de François Mitterrand que seront organisées les fouilles qui permettront de mettre au jour les fondations des anciennes fortifications, et en 1988, l'inauguration des deux pyramides de verre dues à l'architecte Ieoh Ming Pei.

Les Collections et quoi voir au Louvre

Le Louvre possède la plus belle et complète collection d'oeuvres d'art couvrant à la fois toutes les civilisations, toutes les périodes historiques, toutes les disciplines et toutes les écoles artistiques. Sur ses cinq niveaux, le visiteur pourra parcourir pas moins de 405 salles abritant 38 000 oeuvres ! Parmi elles, des chefs-d'œuvre incontournables «à ne pas rater» :

- Petit chien en or (3300-3100 av. JC, Iran),
- le Grand Sphinx (2600 av. JC, Egypte),
- Le Scribe accroupi (2650-2350 av. JC, Egypte),
- La Dame en bleu (330-300 av. JC, Grèce),
- Le Taureau Ailé (721-705 av. JC, Iraq),
- La Venus de Milo (100 av. JC, Cyclades, Grèce),
- La Victoire de Samothrace (190 av. JC, Grèce),
- *La Joconde* de Leonard de Vinci (vers 1503-1519),

- *L'Eté* de Giuseppe Arcimboldo (1573),
- *La Dentellière* de Johannes Vermeer (1669-1670),
- *Les Noces de Cana* de Veronese (1563),
- le Diamant dit «Le Régent» de 140,64 carats (découvert en Inde en 1698),
- *Une Odalisque* de Jean-Auguste Ingres (1814),
- *Le radeau de la Méduse* de Théodore Géricault (1818-1819),
- *Le sacre de Napoléon* de Jacques-Louis David (1806-1807),
- *La Liberté guidant le peuple* d'Eugène Delacroix (1831).

Voilà, à chacun(e) d'en profiter, ou d'en re-profiler puisque les spécialistes disent qu'il faudrait huit jours entiers, pour voir l'intégralité des oeuvres exposées... ■



Léonard de Vinci,
La Joconde.



La Vénus de Milo.

La Pyramide de Ieoh Ming Pei.



Sphinx Tanis.



Théodore Géricault,
Le radeau de la Méduse.



AVEC **Abdel de Bruxelles**

Henri Matisse s'est rendu à deux reprises à Tanger, en 1912 et 1913. Il traverse alors une crise profonde, personnelle, après le décès de son père, mais aussi artistique. Alors qu'il assiste à l'émergence de la nouvelle vague formée des jeunes cubistes (Picasso, Braque), Matisse, peintre de la lumière, veut retrouver un nouveau souffle et vient chercher à Tanger les couleurs pour peindre la chaleur et les odeurs de la ville marocaine en posant son chevalet dans la médina. Mais pas de chance, lorsqu'il arrive, il pleut... Contraint de rester enfermé dans la désormais célèbre chambre 35 de l'Hôtel de France sur les hauteurs de Tanger, Matisse va exiger de peindre un modèle. Zohra, prostituée de la casbah de Tanger, sera celle qui apparaîtra sur de nombreux portraits de Matisse. Mais qui était-elle vraiment ? A partir de ce fait, Fabien Grolleau (scénariste) et Abdel de Bruxelles (dessins et couleurs) nous offrent un conte oriental de toute beauté. On se laisse facilement emporté par les couleurs douces et les traits fins qui servent à merveille ce mystérieux récit. Cette bande-dessinée était présentée au festival d'Angoulême de mars 2022. Pour nous en parler nous avons rencontré le dessinateur Abdel de Bruxelles.

CULTURELLEMENT VÔTRE



Syndicalement vôtre : Avec Fabien Grolleau, tu signes une nouvelle BD, sortie en début d'année, sur Henri Matisse lors de son passage au Maroc. Pourquoi lui ? Et pourquoi ce moment précis de sa vie ?

Abdel de Bruxelles : Pourquoi Matisse ? c'est très simple en réalité, j'avais envie depuis pas mal d'années de dessiner le Maroc mais je ne trouvais pas forcément le bon angle. J'éprouvais également le désir d'aborder ce sujet à travers le prisme de ma double culture Franco-Marocaine. Etant un grand admirateur de la peinture de Matisse, et surtout de sa période Marocaine, je trouvais que c'était intéressant de pouvoir dessiner le Maroc à travers cet épisode de son parcours. On sait que cette période a été très importante dans le parcours de Matisse : les toiles qu'il a pu produire durant ces deux séjours comptent, en tout cas à mes yeux, parmi les toiles les plus intéressantes que le peintre a produites car je trouve qu'il a réussi à transmettre du Maroc une vision sensorielle tout à fait intéressante et authentique, contrairement à beaucoup de celles peintes par ses contemporains, exemptes de préjugés et de fantasmes. Pour

quelqu'un qui a vu le Maroc comme je l'ai vu dans mon enfance, car il faut se rendre compte que fin des années 70, certains lieux au Maroc demeuraient certainement beaucoup plus proches de ce qu'ils avaient pu être au début du XX^e siècle que ce qu'ils sont actuellement, je trouve qu'il a réussi à transmettre cette ambiance particulière à la fois lumineuse, chaude et colorée, propre au Maghreb.

SV : Côté collaboration, étais-tu « raccord » avec Fabien Grolleau, qui est scénariste mais aussi dessinateur, sur ce que vous vouliez raconter et sur la façon de le faire ?

AdB : La chose sur laquelle nous étions raccords avec Fabien c'était que nous avions envie de nous mettre au service l'un de l'autre pour essayer de raconter la meilleure histoire possible. Cela est lié au respect et à l'admiration mutuelle que nous éprouvons pour notre travail respectif. Nous avions l'envie de collaborer et nous savions que nous avions le potentiel de développer un récit intéressant car la clé de notre collaboration c'est la confiance mutuelle et l'ouverture aux

proposition et choix artistiques de chacun. Nous avons compris, de part et d'autre, que nous pourrions aller beaucoup plus loin en ne restant pas calés sur nos a priori respectifs ou sur notre manière personnelle d'aborder les choses. Le fait d'être restés ouverts tout au long du processus a été un facteur essentiel tout au long de notre collaboration autour de *Tanger sous la pluie*.

SV : Lorsqu'on regarde ton dessin, ces couleurs douces mêlées aux ombres on a l'impression que tu chasses les détails et les traits superflus. Ça donne une certaine légèreté au dessin, quelque chose de poétique, c'est ce que tu recherchais ?

AdB : Ce que j'ai recherché graphiquement dans l'approche de cet album c'était d'arriver à évoquer l'univers graphique de Matisse sans le « singer » car j'ai éprouvé le besoin de me positionner en tant que dessinateur, développer également mon point de vue, prendre du plaisir à faire ce que je fais. Ça pourrait sembler prétentieux mais il y a des artistes avec lesquels tu te sens en





résonance, ça n'est pas une question de talent ou de virtuosité mais juste quelque chose de sensoriel. Ce qui m'a toujours intéressé dans l'approche de Matisse, c'est sa recherche très poussée dans la simplification et la synthèse, c'est ce qui m'inspire dans mon propre travail d'une manière générale et particulièrement pour cet album. Gustave Moreau, professeur

de peinture de Matisse à la fin du XIX^e siècle aurait même prédit l'évolution du peintre en lui déclarant : « *Matisse, vous simplifierez la peinture!* » c'est dans cette approche de la peinture et de l'art en général que réside la puissance évocatrice du travail de Matisse. C'est à travers l'économie du trait et dans l'épure de la couleur que j'ai tenté d'évoquer le maître. Je ne sais pas si j'y suis complètement parvenu, mais c'était mon objectif.

SV : Utiliser l'histoire singulière de Zohra c'était dessiner aussi, au-delà de Matisse, une fresque sociale du Maroc ?

AdB : Parler de Zohra c'était avant tout une idée géniale de Fabien. Un angle d'une vraie richesse : parler de ce modèle qui a fait le tour du monde au travers d'expositions très courues et prisées et dont personne ne se souvient, ni de son nom ni même de son existence, si ce n'est par ce témoignage pictural. Il y a évidemment une dimension sociale au travers de l'approche de Zohra, ne serait-ce que par sa position dans la société : prostituée au sein d'une société patriarcale dans laquelle la religion occupe

une place centrale et dont les préceptes très puritains excluent la nudité et la sexualité du champ public en les transformant en tabous absolus. C'est dans cet environnement que cette femme qui rêve de se libérer de sa condition et de découvrir de nouveaux horizons, se retrouve à poser pour un occidental entre les quatre murs d'une chambre d'hôtel...

SV : Le monde du syndicat, de l'engagement, c'est un monde dont tu te sens proche ?

AdB : Le monde du syndicat de l'engagement social c'est un monde dont je me sens très proche, même si je ne suis pas présent sur le terrain de la lutte au quotidien. Le syndicalisme est très important car c'est un contre pouvoir

CULTURELLEMENT VÔTRE

qui met l'humain au centre de l'équation en ce qui concerne le droit du travail et qui fait reculer l'exploitation humaine. Je suis fils d'ouvriers immigrés Marocains. Mon père était maçon, et par conséquent il était confronté à des conditions de travail très difficiles, tant sur le plan physique que sur la question du salaire. Le travail des syndicats est important dans une société de droit, c'est ce qui sert de bouclier contre l'injustice sociale dans le travail. Les syndicalistes se battent pour le bien-être de la collectivité pour le respect et le progrès des droits collectifs, mis à mal par les règles de la société actuelle, ultra libérale. Beaucoup de citoyens ne se rendent plus compte que le syndicat est un rouage de défense et de rééquilibrage social et collectif extrêmement important, car la société ultra-individualiste et ultra-libérale actuelle nous déconnecte les uns des autres et nous attire dans des zones très dangereuses pour l'équilibre social. Il est important de ne pas perdre cela de vue. Sans les syndicats c'est retour dans la jungle et ses règles impitoyables !

SV : Des projets ?

AdB : Actuellement, je suis très heureux de dessiner la biographie d'un grand homme qui a fait preuve d'un engagement social absolu dont on pourrait même qualifier l'engagement de révolutionnaire : l'Abbé Pierre. Je travaille sur un scénario de Vincent Cuvellier, pour les éditions Casterman à la demande de la fondation Abbé Pierre. Le livre verra le jour en 2023. Ensuite, nous remettons le couvert avec Fabien Grolleau pour un nouveau livre aux éditions Dargaud. Nous parlons aussi d'une future collaboration avec Aurélien Ducoudray. Bref, je ne devrais pas avoir le temps de chômer...

Merci Abdel et à bientôt



SOCIÉTÉ

STATUT DE LANCEUR D'ALERTE DES ÉVOLUTIONS PROCHAINES !



STOP



Dans un précédent numéro de *Syndicalement vôtre*, le SV 62 pour être précis, nous avons consacré un Cahier Central au statut de lanceur d'alerte.

À compter du 1^{er} septembre 2022, la procédure de signalement des alertes prévues par la loi Sapin II sera assouplie en application de la loi 2022-401 du 21 mars 2022.

La protection des lanceurs d'alerte à l'encontre d'éventuelles mesures de représailles devrait s'en trouver renforcée.

SOCIÉTÉ

Les exigences tenant à la « gravité » et au caractère « manifeste » de la violation dénoncée par le lanceur d'alerte vont disparaître au 1^{er} septembre 2022. En résulte mécaniquement un élargissement des faits susceptibles de caractériser une alerte. En outre, la loi n° 2022-401 supprime également une autre condition de la qualification de lanceur d'alerte. La prise de connaissance personnelle des faits objets de l'alerte par son auteur disparaît en effet lorsque les informations sont obtenues dans le contexte de l'activité professionnelle. Enfin, autre nouveauté, la version modifiée de l'article 6 de la loi Sapin II vise désormais tout autant une violation qu'une « tentative de dissimulation d'une violation ».

Cependant, la loi n° 2022-401 ayant instauré le bénéfice d'une exonération de responsabilité civile au sein du statut de lanceur d'alerte, ce dernier présente désormais un intérêt notable y compris pour les personnes morales.

UNE NOUVELLE PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

Aux termes de l'article 8 de la loi Sapin II en sa version initiale (applicable jusqu'au 31 août 2022), le lanceur d'alerte doit respecter une procédure de signalement graduée comportant trois paliers, sous peine de se voir refuser l'application du statut protecteur attaché au lanceur d'alerte. Le signalement d'une alerte doit d'abord être porté à la

connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci, avant de pouvoir saisir - en l'absence de diligences dans un délai raisonnable - l'autorité judiciaire, l'autorité administrative ou les ordres professionnels. Ce n'est finalement qu'en dernier ressort, à défaut d'avoir été traité dans un délai de trois mois, que le signalement peut être rendu public. Une double exception est posée à l'obligation pour le lanceur d'alerte de passer d'abord par la voie interne. Le lanceur d'alerte peut désormais accéder directement aux paliers suivants en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles.

Le lanceur d'alerte pourra, à l'avenir, procéder à un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement, en s'adressant :

- à l'autorité compétente désignée par décret parmi les autorités administratives, les autorités publiques indépendantes, les autorités administratives indépendantes, les ordres professionnels et les personnes morales chargées d'une mission de service public pour recueillir et traiter les signalements relevant de leur champ de compétence ;

- au Défenseur des droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;

- à l'autorité judiciaire ;

- à une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive du 23 octobre 2019. Néanmoins, les cas permettant une divulgation publique

LE LANCEUR
D'ALERTE POURRA,
À L'AVENIR, PROCÉDER
À UN SIGNALEMENT
EXTERNE



directe sont étendus par l'article 3 de la loi n° 2022-401.

Le lanceur d'alerte pourra en effet procéder à une divulgation publique directe des informations dont il dispose :

- en cas de danger grave et imminent ;
- lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des

preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.

Le lanceur d'alerte pourra également procéder à une divulgation publique directe des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles, sans avoir à justifier de leur gravité, en cas de « *danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible* ».

UNE PROTECTION RENFORCÉE

Le législateur, à l'occasion de la loi n° 2022-401, a renforcé la protection des lanceurs d'alerte en alourdissant les sanctions pénales et civiles encourues par ceux qui cherchent à « *étouffer le signalement ou à ensevelir les lanceurs d'alerte sous des procédures abusives* », selon les termes de l'exposé des motifs de la proposition de loi.

La loi exonère de responsabilité civile les lanceurs d'alerte ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dès lors qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'ils y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause. Dès lors, les lanceurs d'alerte, ainsi que les personnes physiques et mo-

rales en lien avec le lanceur d'alerte, ne pourront pas être civilement responsables des dommages causés par ce signalement ou cette divulgation.

Le législateur n'a pas remis en cause le principe selon lequel les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci, sauf à l'autorité judiciaire. Il est toutefois précisé que cette exception ne vaudra que dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits.

Le lanceur d'alerte devra alors en être informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. RGPD oblige, le législateur a également tenu à préciser que les signalements ne pourront être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires.

Des données relatives aux signalements pourront toutefois être conservées au-delà de cette durée, à la condition que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées, ni identifiables.

Pour finir, la loi organique n° 2022-400 étend les pouvoirs du Défenseur des droits en matière d'alerte. Il ne s'agit plus uniquement pour ce dernier d'informer et de conseiller mais aussi de « défendre » les droits et libertés des lanceurs d'alerte et plus généralement de toutes les personnes protégées dans le cadre d'une procédure d'alerte. ■

LE LÉGISLATEUR,
A RENFORCÉ
LA PROTECTION
DES LANCEURS
D'ALERTE





LA FSU TERRITORIALE



104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
01 41 63 27 59
contact@snu-ter-fsu.fr
www.snu-ter-fsu.fr

DE TOUTES
NOS
COULEURS

DE TOUTES
NOS
FORCES

POUR
LES SERVICES
PUBLICS

POUR
NOS
MÉTIERS

engagé-es
AU QUOTIDIEN



LA FSU TERRITORIALE