

Loi de «protection du pouvoir d'achat»: on est très loin du compte! / Conférence salariale: 3,5% = le niveau du mépris / Petite enfance: mobilisation le 6 octobre / Un métier 5 questions / actualité statutaire / Social/médico-social: le CTI de la discorde / Formation syndicale /

PAGES 4 à 13

ACTUALITÉ SYNDICALE



DOSSIER

PAGES 14 À 19

34/ Pas d'exclu-es pour le Ségur / PACA/ La colère gronde dans les lycées et dans les CREPS / 43/ Ça chauffe dans les loges /

PAGES 20 À 23

EN DIRECT

CULTURELLEMENT VÔTRE PAGES 24-27

CRISE SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE ILYA URGENCE

PAGES 28 à 30

SOCIÉTÉ



CAHIER DÉTACHABLE

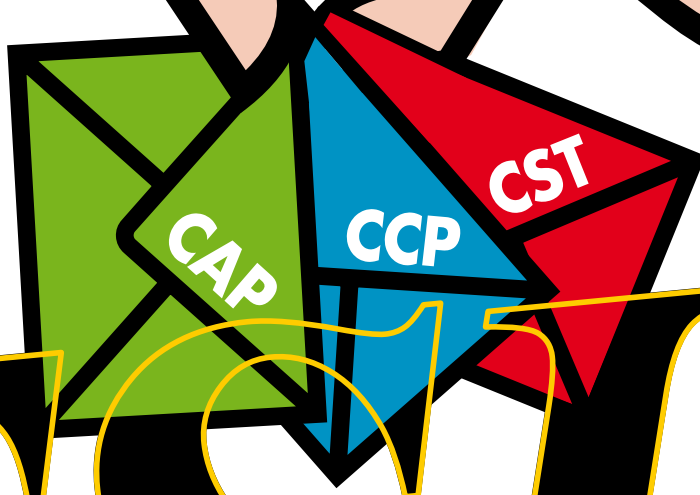
Syndicalement VÔTRE

N° 66 | SEPTEMBRE 2022

JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

ELECTIONS PRO 2022

C'EST TOUT VU! ON VOTE



FSU





ÊTRE ASSUREUR MILITANT AUJOURD'HUI C'EST :

Favoriser **l'accès à l'éducation** et proposer des outils éducatifs gratuits **pour tous**, soutenir le monde associatif et agir pour l'inclusion, accompagner tous les **bénévoles** et éducateurs qui rendent possible la pratique du sport, mettre **l'humain au cœur** de toutes nos actions et de tous nos choix.

#ChaqueActeCompte

www.chaqueactecompte.fr



assureur militant

édito

ELECTIONS PRO 2022



DERNIÈRE LIGNE DROITE

ÉDITORIAL

Le climat social de cette rentrée est marqué par la volonté du gouvernement d'attaquer à nouveau les droits des salarié-es et des privé-es d'emploi. Avec ses projets de réforme du RSA, de l'assurance-chômage et des retraites, et sous prétexte d'atteindre le plein emploi, Emmanuel Macron continue sa politique de casse des droits sociaux pour renforcer le pouvoir du patronat sur les travailleuses et les travailleurs. Dans cette période d'offensive libérale, le mouvement syndical doit se montrer offensif et s'opposer à ces attaques. Cette année, nous devons relever un défi important le 8 décembre, avec les élections professionnelles dans la Fonction publique.

Les élections professionnelles sont un moment essentiel de la démocratie sociale dans la Fonction publique. C'est le moment où nos collègues s'expriment pour choisir leurs représentant-es dans les différentes instances de dialogue social : le désormais Comité social territorial qui remplace le Comité technique, les CAP pour les agents-es titulaires et la CCP pour les contractuel-les. La loi de 2019 a écorné la capacité à agir de ces instances mais elles restent des lieux où les organisations syndicales peuvent intervenir pour défendre les personnels et le service public.

Le syndicalisme du SNUTER, qui allie lutte et dialogue social, est d'autant plus important dans ce nouveau contexte car il nous permet de continuer à porter la voix des collègues malgré les attaques du gouvernement qui cherche à affaiblir les organisations syndicales. Il faut le redire aux collègues qui peuvent penser que les syndicats ne servent pas à grand-chose : c'est bien parce que les organisations syndicales inquiètent nos employeurs

POUR LE SNUTER,
L'OBJECTIF DE CES ÉLECTIONS
EST D'OBTENIR UN SIÈGE
AU CONSEIL SUPÉRIEUR
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (CSFPT)

que ces attaques les visent ! Et plus la participation sera importante, plus nous serons légitimes à porter la parole des agent-es.

Pour le SNUTER, l'objectif de ces élections est d'obtenir un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), l'instance paritaire qui examine les projets de décret et de loi relatifs à notre versant de la Fonction publique. Obtenir ce siège nous permettra d'accroître notre représentativité nationale et d'intervenir sur les textes qui définissent notre statut. En 2018, il s'en est fallu de quelques centaines de voix, et la dynamique du SNUTER depuis quatre ans peut nous inciter à l'optimisme pour le 8 décembre 2022. L'objectif est atteignable et constituerait une victoire importante pour le SNUTER et la FSU.

Pour y arriver, le SNUTER a produit tout au long de l'année du matériel revendicatif : des tracts et des affiches sur les salaires, les conditions de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes... Transmis aux syndicats locaux, ce matériel vient compléter ce qui est produit et diffusé localement. Plusieurs temps de formation « élections pro » spécifiques ont également été proposés aux militant-es afin de décrypter les enjeux du scrutin du 8 décembre. Mais c'est aussi dans les luttes au quotidien que la campagne se mène, dans le soutien que les syndicats du SNUTER et de la FSU apportent aux collègues pour faire valoir leurs droits individuels et collectifs. C'est la marque de notre syndicalisme utile et efficace.

Alors le 8 décembre, c'est tout vu, je vote FSU ! ■

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 : septembre 2022 / prix de vente au numéro : 1,75 euros à l'adresse du syndicat.

Loi du 16 août 2022 dite de « Protection du *CON* » ON EST TRÈS LOIN DU

ACTUALITÉ SYNDICALE

Les mesures gouvernementales annoncées sur le pouvoir d'achat sont en dessous de la situation de paupérisation de la population. La loi votée cet été se contente de poser quelques rustines et, à travers les exonérations de cotisations, ampute le salaire socialisé, fragilisant la protection sociale. Chèque alimentation, plafonnement de l'augmentation des loyers, suppression de la redevance... Le projet de loi du gouvernement est un pêle-mêle de mesures d'urgence et parfois délétères pour le service public, qui évite soigneusement la question des salaires.

47 ARTICLES ET AUTANT DE RAISONS D'INSATISFACTION

Dans la Fonction publique, la revalorisation de 3,5% de la valeur du point d'indice est en deçà de l'urgence à relever l'ensemble des rémunérations de 10% au moins tout de suite pour préserver les conditions de vie de tou-tes. De même pour les retraité-es, les 4% de revalorisation des pensions ne correspondent pas à l'inflation, la situation des retraité-es continue donc de se dégrader. La loi qui contient 47 articles, prévoit des dispositions concernant la protection du niveau de vie des Français, la protection du consommateur, et des mesures relatives à la souveraineté énergétique de la France.

■ Augmentation des prestations sociales, et donc du RSA, de 4% au 1^{er} juillet 2022 : une compensation totale du surcoût occasionné pour les départements -évalué à 120 millions d'euros- a été validée par les parlementaires dans le cadre de la Loi de finances rectificative.

■ Une « indemnité carburant travailleur » sera créée, sous conditions de ressources, au 1^{er} octobre pour les salariés et alternants qui doivent prendre leur véhicule pour aller travailler.

■ La revalorisation des pensions de retraite de 4%, tout comme de l'allocation adulte handicapé

et de l'allocation de solidarité pour les personnes âgées. Cela reste très insuffisant pour l'instant pour rattraper l'inflation (5,8%).

■ Une demi-bonne nouvelle cependant : la déconjugalisation de l'AAH à compter du 1^{er} octobre 2023, cette mesure très attendue, rejetée par le gouvernement entrera enfin en application mais seulement dans un an.

■ Le point d'indice des fonctionnaires, gelé depuis des années, augmente de + 3,5%. Là encore, pas de quoi compenser le taux d'inflation à 5,8%.

■ Le plafond de la « prime Macron », sera triplé. Les entreprises pourront donc verser jusqu'à 3 000 euros à leurs salarié-es, et même jusqu'à 6 000 euros pour celles ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation pour leurs salarié-es. Mais la mesure reste au bon vouloir des entreprises.



pouvoir d'achat» : **COMPTE!**

ACTUALITÉ SYNDICALE

■ L'augmentation maximum des loyers sera de + 3,5% en juillet puis sera gelée à ce niveau pendant un an.

■ Une hausse des aides personnelles au logement de 3,5% au 1^{er} juillet.

■ La «redevance télé» (138 euros pour les ménages équipés d'un téléviseur) sera supprimée. Soit 3 milliards d'euros de perte pour l'audiovisuel public, que l'État promet de compenser. Les salariés du service public craignent eux une perte d'effectifs et de qualité des contenus.

ÉNERGIE : DES MESURES AUSSI ANTI-SOCIALES QU'ANTI-ÉCOLOGIQUES

Dans son volet relatif à la souveraineté énergétique, la loi prévoit que le ministre en charge de l'énergie peut « en cas de menace grave sur la sé-

curité d'approvisionnement en gaz naturel au niveau local, national ou européen, ordonner à des exploitants d'installations de production d'électricité utilisant du gaz naturel de restreindre ou de suspendre l'activité de leurs installations ».

Cela ne répond en rien au fait que la crise énergétique pèse d'ores et déjà fortement sur la population, particulièrement sur sa fraction la plus précaires. Cela montre aussi qu'aucune mesure réelle n'est prise pour une transition écologique juste.

Le gouvernement se contente d'incitations à des économies d'énergies culpabilisantes, tandis que d'autres pays européens s'engagent dans la taxation des superprofits des entreprises du secteur énergétique et que d'autres mettent en place des passes ferroviaires gratuits! ■



TRAVAIL POUR TOUS → SALAIRES

ACTIVITÉ SYNDICALE

Conférence salariale 3,5% = le niveau du

La conférence salariale qui s'est tenue avant l'été s'est conclue par des annonces largement insuffisantes et loin des attentes des agent-es et des organisations syndicales.

La situation inédite d'augmentation rapide du coût de la vie, cumulée à la dégradation résultant de douze années de quasi-gel du point d'indice appelait pourtant une mesure d'une toute autre ampleur, avec une revalorisation d'urgence immédiate de 10% au moins pour préserver les conditions de vie de tou-tés les agent-es publics, et un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies.

Les organisations syndicales de la Fonction publique ont obtenu que le ministre de la Fonction publique annonce enfin une revalorisation du point d'indice.

Pour autant, les 3,5% annoncés sont très en deçà de l'inflation, pour l'instant à 5,2% et annoncée très prochainement à 7%.

Après un quinquennat entier qui s'est acharné à maintenir le point gelé, cette augmentation ne saurait compenser les pertes ni réparer les conséquences lourdes pour les conditions de vie d'un grand nombre de personnels, en particulier les bas salaires et les plus précaires.

MESURES ACTÉES À L'ISSUE DE LA CONFÉRENCE

Revalorisation du point d'indice de 3,5% au 1^{er} juillet 2022, soit 4,85 euros.

Revalorisation du début de carrière de la catégorie B: les décrets 2022-1200 et 1201 du 31 août 2022 modifient l'organisation et l'échelonnement indiciaire applicable aux premier et deuxième grades des cadres d'emplois de la catégorie B. Ils entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

AUGMENTÉES = RETRAITES GARANTIES

du 28 juin 2022 : mépris !

Reconduction de la GIPA pour 2022 : afin de compenser une perte de pouvoir d'achat, les fonctionnaires peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité appelée «garantie individuelle du pouvoir d'achat». Le décret 2022-1101 du 1^{er} août fixe ainsi comme nouvelle période de référence les quatre années comprises entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2021. Si le traitement indemnitaire brut perçu par un agent au terme de cette période a évolué moins vite que l'inflation, alors il percevra la GIPA.

Extension du forfait mobilité durable : le FMD favorise le recours aux modes de transport alternatifs «doux» pour les déplacements domicile-travail, tout en réduisant leur empreinte carbone, notamment le vélo et le covoiturage. L'enjeu est d'en renforcer l'attractivité, notamment pour les agents

en zone rurale ou périurbaine et pour mieux se concilier avec le développement du télétravail.

DEUX MESURES APPLICABLES DÈS LA RENTRÉE 2022 :

Cumul du FMD avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Elargissement du nombre d'agents bénéficiaires en ouvrant le FMD y compris aux agents dont le nombre de déplacements annuels à vélo ou covoiturage est inférieur à 100 jours.

Pour la FSU, la situation impose une négociation sur l'ensemble des grilles de rémunération et de carrière intégrant de nécessaires mesures pour permettre en particulier d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est un enjeu de société, car il en va de l'attractivité des métiers de la Fonction publique, et donc de l'existence de services publics répondant aux besoins de la population sur l'ensemble du territoire. ■

Petite enfance: mobilisation le 6 octobre



ACTUALITÉ SYNDICALE

Depuis trois ans, la réforme des modes d'accueil décidée par le gouvernement dégrade les conditions de travail des professionnelles de la petite enfance et la qualité de l'accueil des bébés. La possibilité pour les gestionnaires d'augmenter le nombre d'enfants par adulte, la réduction des surfaces minimales par enfant dans les grandes villes ou encore la possibilité accrue d'accueil en surnombre produisent déjà leurs effets délétères et alimentent la pénurie de personnel qualifié.

IL FAUT PRENDRE AU SÉRIEUX CE QU'EXIGE UN VÉRITABLE SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE

Pire, au prétexte de répondre à cette pénurie qu'il a lui-même contribué à créer, et malgré les alertes des professionnelles de la petite enfance et des organisations syndicales, le gouvernement a publié cet été un arrêté* autorisant le recrutement de personnes non qualifiées à hauteur de 15% des effectifs.

En outre, cet arrêté s'inscrit dans un protocole porté conjointement par le ministère des solidarités et celui du travail et de l'insertion qui a pour objectif d'inciter les allocataires du RSA à se tourner vers ces nouvelles possibilités d'emploi.

La FSU Territoriale ne peut accepter que la politique du plein emploi se fasse au détriment de la qualité du service public, de l'accueil et de la sécurité des bébés, des conditions d'emplois des agent-es et sur le dos des populations les plus vulnérables.

Pour la FSU Territoriale, le service public de la petite enfance que nous revendiquons nécessite des professionnelles formées et qualifiées, en nombre suffisant et des locaux adaptés.

NOUS REVENDIQUONS...

- un plan d'investissement pour construire et rénover les bâtiments qui accueillent enfants et personnels, notamment sur le plan de la circulation de l'air, de l'isolation énergétique et des vagues de chaleur;
- la prise en compte de la hauteur réelle de l'inflation pour revaloriser dès maintenant et dans l'avenir le point d'indice;
- l'attribution des mesures issues du Ségur de la santé à toutes les professionnelles de la petite enfance;
- l'amélioration des grilles indiciaires de ces métiers fortement féminisés pour réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique;
- une qualité d'accueil garantie par un-e professionnel-le pour cinq enfants et par au moins 50% de professionnelles les plus qualifiées en crèche;
- un accueil en surnombre limité à 110% des inscrits en crèche;
- une surface de 7m² minimum par enfant en crèche, garantie sur tout le territoire;
- l'élévation globale des niveaux de qualification des professionnelles de l'accueil individuel et collectif par la formation initiale et la formation continue diplômante;
- un plan d'urgence de formation et de recrutement. C'est pourquoi la FSU Territoriale s'associe à l'appel à la mobilisation et à la grève du collectif « Pas de bébés à la consigne », dont elle est membre, le 6 octobre. Un préavis de grève a été déposé et est disponible en ligne sur notre site www.snuter-fsu.fr. Des rassemblements sont prévus sur l'ensemble du territoire. ■

* Arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant.

1/ Question 1 : Nadège, comment devient-on Auxiliaire de puériculture ?

A la sortie du collège, j'ai passé le concours d'entrée à l'école d'Auxiliaire de puériculture puis après un an de formation (théorie et stages, crèches, maternité et pédiatrie), j'ai obtenu mon diplôme et commencé à exercer ce métier. J'ai toujours souhaité avoir des outils et des connaissances spécifiques sur le développement des jeunes enfants afin de pouvoir les accompagner vers l'autonomie et répondre au mieux à leurs différents besoins.

Depuis la réforme de 2020, la formation est réduite à dix mois et l'accès à la formation se fait sur dossier et un entretien oral.



Nadège Rosina, Auxiliaire de puériculture Classe normale Travail en Crèche Départementale sur des fonctions de « volante » au sein d'un territoire (7 crèches).

Elle travaille depuis 2008, syndiquée et déléguée au sein de la section Crèches et PMI du Snuter CD 94.

Auxiliaire de puériculture.**ACTUALITÉ SYNDICALE****2/ Comment exerces-tu ton métier d'auxiliaire de puériculture aujourd'hui ?**

Je travaille dans une crèche collective, au sein du Conseil départemental du Val-de-Marne (94), qui a la particularité d'être gestionnaire de 80 crèches réparties sur l'ensemble du territoire val-de-marnais, ce qui représente 4 500 places d'accueil. Les enfants sont accueillis à partir de trois mois jusqu'à trois ans, l'amplitude horaire est de 7 h 30 à 19 h, les crèches sont ouvertes toute l'année du lundi au vendredi. Au quotidien, je suis présente pour accompagner les enfants vers l'autonomie, pour favoriser leur développement moteur, psycho-affectif, pour assurer leur sécurité et accompagner et soutenir la parentalité. Tout cela en lien avec une équipe pluridisciplinaire (EJE, Puéricultrice, psychologue).

3/ Quelles sont tes attentes et revendications pour le métier ?

C'est un métier qui est en très grand manque de reconnaissance tant sur ce que représente l'investissement personnel que sur les responsabilités qui nous incombent.

Auxiliaire de puériculture est un vrai métier et non pas une occupation. Les bébés d'aujourd'hui seront les adultes de demain...

Nous réclamons une augmentation des salaires, un meilleur déroulement de carrière, la possibilité d'un parcours de formation.

4/ Qu'est-ce que ça t'apporte de militer : quelles sont les revendications locales ?

Mon militantisme et mon investissement au sein de la section « Crèches et PMI » du Snuter-CD 94 me permet d'informer les collègues de leurs droits et devoirs, de les accompagner lors d'entretiens avec leur hiérarchie ou dans toute autre démarche auprès de leur employeur. Cela me permet également de porter auprès de l'administration nos difficultés, nos revendications, nos attentes concernant nos conditions de travail, notre sécurité et notre santé

au travail et de rappeler régulièrement que cette profession est en attente de reconnaissance de la part de l'employeur à défaut d'être valorisée par l'État. Localement, nous portons des revendications concernant le maintien d'un service Public « Petite enfance » de qualité avec des personnels qualifiés, diplômés et reconnus à leur juste valeur par leur employeur. Nous sommes opposées à tout projet de privatisation ou d'externalisation des Crèches Départementales. Nous revendiquons la revalorisation du RIFSEEP (régime indemnitaire) qui pour le CD 94 est loin des plafonds. A la veille de la mise en place des 1607 heures, nous sommes dans un combat pour la reconnaissance des pénibilités liées à nos fonctions et des jours de repos supplémentaires qui en découlent. Enfin, nous dénonçons et refusons l'accroissement de la polyvalence des postes et fonctions au sein des structures d'accueil.

5/ Quelles perspectives ou revendications pour les auxiliaires de puériculture au plan national ?

Nous avons enfin obtenu la catégorie B au 1^{er} janvier 2022, revendication de la profession portée syndicalement depuis plusieurs années. Cependant, cela ne règle pas complètement la question salariale, la revalorisation du point d'indice est insuffisante. Nous avons aussi l'exigence d'une formation initiale d'un minimum de 15 mois, une formation continue tout au long de sa carrière, la facilité d'un reclassement ou d'un repositionnement professionnel.

Actuellement, la réforme des modes d'accueil inquiète fortement la profession : nous refusons l'ouverture des postes à hauteur de 15 % des effectifs à des personnes non qualifiées ou en insertion, sans aucune expérience professionnelle dans le domaine de la petite enfance.

Nous participons et accompagnons le collectif « Pas de bébés à la consigne » et soutenons l'entière responsabilité de leurs revendications. ■

MÉDECINE DE PRÉVENTION

↓ Décret n°2022-551 du 13 avril 2022 JORF n°0089 du 15 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale. Ce texte modifie le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT, principalement son titre III, qui porte application des articles L. 812-3 et suivants du code général de la fonction publique. Il modifie l'organisation des services et la prise en charge médicale des agents territoriaux en prévoyant notamment les mesures suivantes :

- ↳ possibilité de mutualiser des services de médecine préventive avec d'autres employeurs publics de la FPE et la FPH, prévue par la loi de transformation de la fonction publique;
- ↳ mise en place d'équipes pluridisciplinaires animées et coordonnées par le « médecin du travail »;
- ↳ remplacement des examens médicaux périodiques par des visites d'information et de prévention au minimum tous les deux ans, réalisées par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier;
- ↳ possibilité pour l'autorité territoriale de demander au médecin du travail de recevoir un agent;
- ↳ élargissement du champ de compétences des médecins pour intégrer l'évaluation et le signalement des risques professionnels ainsi que la réalisation ou prescription d'examen complémentaires;
- ↳ possibilité de recours à la télémédecine. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 16 avril 2022.

RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES RECONNUS INAPTES À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

↓ Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions JORF n°0096 du 24 avril 2022.

- ↳ Objet : adaptation du dispositif de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et de la période de préparation au reclassement.

Entrée en vigueur: le texte entre en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication.

Notice : le décret adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement, détermine les cas de report du point de départ et de sa prolongation. Il précise également les modalités selon lesquelles une procédure de reclassement peut être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire.

PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS

↓ Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques. NOR : TFPF2200907D JO n°0094 du 22 avril 2022.

- ↳ Publics concernés : agents publics et administrations de la fonction publique. le décret vise à actualiser les modalités et règles relatives à la publication des offres d'emplois et à élargir le périmètre des emplois soumis à l'obligation de publicité par une limitation des dérogations figurant en annexe.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

↓ Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement. NOR : TERB2208176D JO n°0093 du 21 avril 2022.

- ↳ Publics concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public et de droit privé. Entrée en vigueur : les dispositions relatives aux risques en matière de prévoyance entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Les dispositions relatives aux risques en matière de santé entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026. le décret précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale

complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

MAJORATION DE LA RÉMUNÉRATION

↓ Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Publics concernés : agents publics rémunérés sur la base d'un indice. Objet : revalorisation du point d'indice.

- ↳ Entrée en vigueur: le décret entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022. Notice: le décret augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % à compter du 1^{er} juillet 2022. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à 5820,04 euros à compter du 1^{er} juillet 2022.

GIPA

↓ Décret no 2022-1101 du 1^{er} août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, GIPA.

- ↳ Publics concernés: administrations, personnels civils de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements publics de santé et militaire, personnels des cultes rémunérés par l'Etat dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle.
- ↳ Objet: prolongation pour l'année 2022 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Notice : le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2022. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022.

TRANSPOSITION AUX AGENT-ES CONTRACTUE-LES DE LA FPT DE DISPOSITIONS RELATIVES À LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FP

↓ Décret n°2022-1153 du 12 août 2022, paru au Journal Officiel du 14 août 2022, transpose aux agent-es contractuel-les de la fonc-

tion publique territoriale certaines évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Modifiant notamment le décret n°88-145 du 15 février 1988, les principales dispositions de ce texte portent sur :

↳ L'inscription, dans le décret précité, des mesures de protection contre toute mesure discriminatoire dans les actes de gestion pris à l'égard de l'agent-e (art. 1-4).

↳ La discipline :

- introduction d'un délai de prescription pour l'action disciplinaire (art. 36);
- introduction de la suspension de fonctions en cas de faute grave (art. 36 A nouveau);
- ajout de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de trois jours (art. 36-1).

↳ La grossesse et les congés liés aux charges familiales :

- allongement de la durée de la période de protection contre le licenciement des agents en état de grossesse (art. 41);
- allongement de la durée de prise en compte du congé parental pour le calcul de l'ancienneté ou la durée des services effectifs (art 14);
- relèvement de l'âge maximal de l'enfant (12 ans) pour bénéficier d'un congé sans rémunération pour élever un enfant (art. 15).

↳ Les autres congés :

- extension du champ de versement de l'indemnité compensatrice de congés annuels (art. 5);
- augmentation de la durée du congé sans rémunération pour convenances personnelles (5 ans renouvelable) (art. 17);
- rattachement aux dispositifs de déontologie du congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise (art. 18);
- introduction du congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national (art. 20).

↳ le réemploi : élargissement des cas dans lesquels les agents peuvent bénéficier, à l'issue de certains congés, d'un réemploi à l'issue de certains congés (art. 33).

Ce décret procède à l'actualisation des références par des renvois au code général de la fonction publique.

RÉMUNÉRATION DES ASSISTANTS FAMILIAUX

↓ Décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 rela-

tif à la rémunération des assistants familiaux et à certaines indemnités.

↳ Publics concernés : assistants familiaux ; les employeurs des assistants familiaux.

↳ Objet : modalités relatives à la rémunération des assistants familiaux et à certaines indemnités.

↳ Entrée en vigueur : le texte s'applique aux rémunérations et aux indemnités dues à compter du 1^{er} septembre 2022.

Notice : le texte précise les éléments de la rémunération des assistants familiaux. Il fixe également les montants minimums de la rémunération qui leur est garantie pour les accueils continus et intermittents, ainsi que celui de l'indemnité de disponibilité pour les accueils urgents et de courte durée. Il précise enfin les conditions selon lesquelles l'indemnité prévue pour les accueils non réalisés, lorsque le nombre d'enfants qui sont confiés à l'assistant familial est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur, est calculée.

ORGANISATION DE LA CARRIÈRE / CAT. B

↓ Décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale : JORF n°0202 du 1 septembre 2022.

↳ Publics concernés : agent-es de catégorie B de la fonction publique territoriale.

↳ Objet : revalorisation de la carrière et de la rémunération des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale.

↳ Entrée en vigueur : le texte est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2022. Le texte procède à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades. Il adapte notamment les modalités d'avancement et les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

À NOTER : pour les nouvelles grilles de cat B : décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 et le Guide des Carrières 2022 du SNUTER bien sûr!

ENTRETIEN ANNUEL

↓ COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE MARSEILLE 26 AVRIL 2022 Requête n°20MA00494 - M. B.

↳ Dans le cadre de l'appréciation de la valeur professionnelle, l'entretien annuel d'évaluation doit être mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent sans que ce dernier doive justifier d'une durée minimale d'occupation de son poste au regard de l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984. Par conséquent, le fait que le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué occupait son poste depuis moins d'un an est sans incidence sur sa compétence pour effectuer l'évaluation professionnelle de l'agent.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

↓ TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS 13 JUIN 2022 Requête n°2100749/2-2 et 2204361/2-2 - MME U. NV.

↳ La procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale dont il relève. Lorsque la demande émane du fonctionnaire, un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus, un mois après la réception de la demande.

Le refus d'une rupture conventionnelle sans entretien préalable obligatoire est entaché d'illégalité quand bien même l'autorité aurait proposé à l'intéressé un entretien visant à expliciter les motifs de la décision de refus. ■



Le CTI de la discorde

ACTUALITÉ SYNDICALE

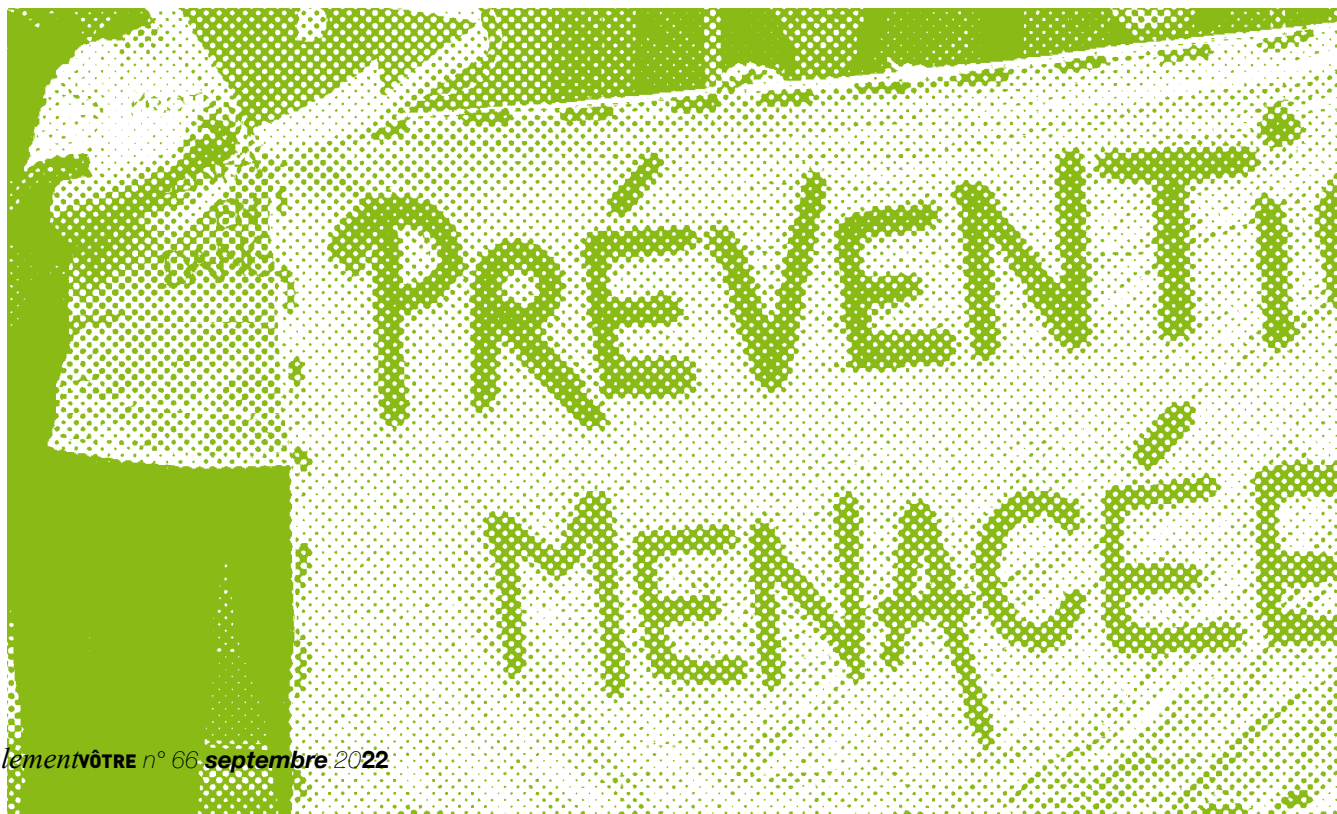
Le 18 février dernier, Jean Castex, alors Premier Ministre, annonçait lors de la conférence salariale des métiers du social, l'extension du Ségur de la Santé aux professionnels du champ social et médico-social. Cette communication se faisait dans un contexte de crise majeure des recrutements dans le secteur et de tension sociale avec une série de grève des travailleurs sociaux du privé comme du public.

Bien qu'en deçà des attentes des agents, le complément de traitement indiciaire (CTI) est apparu comme un premier pas vers la reconnaissance des contraintes mais également de la technicité des « sociaux ». Ce champ d'intervention et les métiers qu'il contient, très largement féminisé, souffre depuis toujours d'un manque de reconnaissance et d'un déroulement de carrière moins

favorable que le reste des métiers, en particulier pour les assistants socio-éducatifs.

DE NOMBREUX EXCLU-ES DU SÉGUR : C'EST INACCEPTABLE

La parution des décrets le 28 avril 2022* créant la prime Ségur, puis de la loi de finances rectificative cet été conduisant à la transformation de la prime en complément de traitement indiciaire**, est loin de satisfaire la FSU. Contrairement au « Ségur de la santé » qui a permis de revaloriser l'ensemble des personnels des hôpitaux, une grande partie de la filière sociale et médico-sociale est exclue du CTI : Les administratifs, assistants familiaux et personnels techniques n'en verront pas la couleur. La trahison ne s'arrête pas là, les textes limitent l'octroi du CTI qu'aux travailleurs sociaux assurant des missions « d'accom-



«pagnement socio-éducatif»! Ces choix sont le fruit d'une approche comptable, bien loin d'une volonté de reconnaissance des agent-es ou d'une prise en compte du besoin des populations accompagnées. Pour la FSU, tous les agents intervenant dans le secteur social doivent bénéficier du CTI et concernant les travailleurs sociaux, toutes les missions justifient le CTI.

LES CONSÉQUENCES SUR LE TERRAIN SE VOIENT DÉJÀ

Les effets délétères de ces annonces se voient déjà sur le terrain : des collègues choisissent de rester ou d'aller sur des postes ouvrant droit au Ségur pas par choix, mais pour des raisons financières. Il n'y a aucune interrogation sur l'usure professionnelle,

sur les risques psychosociaux. Les mobilités sont mises à mal au détriment de la qualité de l'accompagnement des publics.

Certains départements ont décidé de verser la prime à l'ensemble des travailleurs sociaux, certains réfléchissent à étendre cette prime aux administratifs, le tout sous forme de majoration de l'IFSE. Si on peut saluer les efforts faits par ces employeurs qui prennent conscience de l'immense iniquité de cette mesure, il s'agit cependant de «bricolage» qui ne règle pas les conséquences sur la retraite des collègues écartés des mesures de revalorisation. En effet le CTI est pris en compte dans le calcul de la retraite.

La FSU Territoriale continue à revendiquer l'attribution du Complément de traitement indiciaire pour toute la filière et va porter à nouveau cette question dans tous les lieux où elle siège. ■

*Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale.

**Article 44 de la LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 : Titre II : « Disposition permanentes ». Le décret précisant la liste des métiers concernés par le CTI n'est pas encore paru.

ACTU

formation syndicale



Pour cette fin d'année 2022, le secteur formation se concentre sur la thématique des élections professionnelles.

C'est ainsi que les formations réalisées durant ce trimestre seront essentiellement consacrées aux enjeux de ces élections, au rôle et changements des instances dont la composition sera renouvelée à l'issue de ce vote. Nous reviendrons également sur l'analyse des résultats du scrutin précédent de 2018. Nos efforts porteront enfin sur l'accompagnement dans la mise en œuvre de la campagne électorale des syndicats locaux.

La prochaine formation « ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES » aura lieu le jeudi 13 octobre en visioconférence, si vous êtes intéressé-es, pensez à vous y inscrire !

Si vous avez la moindre question, n'hésitez pas à contacter le secteur formation via l'adresse mail dédiée : formation@snuter.fr

En 2023, le secteur formation vous proposera de nouvelles formations comme :

- « Nouveaux élus en instances »
- « Nouveaux adhérents »
- « Nouveaux militants »
- « Égalité professionnelle Femmes/Hommes »
- « Violences Sexistes et Sexuelles »
- « Budget des collectivités territoriales ». ■



ELECTIONS PRO 1^{er} → 8 décembre 2022



→ COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

→ Commissions ADMINISTRATIVES Paritaires

→ Commission CONSULTATIVE Paritaire

DOSSIER

Le jeudi 8 décembre 2022, tous et toutes les agent-es publics, titulaires et contractuel-les, vont élire leurs représentant-es aux Comités sociaux territoriaux (CST), aux Commissions Administratives Paritaires (CAP pour les fonctionnaires), et aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP pour les agent-es contractuel-les).

Les CHSCT sont supprimés et remplacés par les Formations Spécialisées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (FS) pour lesquelles il n'y a pas de scrutin direct.

EST TOUT VU !



ON VOTE

UTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE

DOSSIER

Les titulaires de la FS sont désigné-es par les organisations syndicales parmi les représentant-es (titulaires et suppléant-es) du CST et les suppléant-es sont désigné-es parmi les électeurs et électrices du CST.

Ce sont plus de 2 millions d'électeurs et d'électrices qui vont être appelé-es à choisir leurs représentant-es pour les CAP, CCP et CST pour les quatre ans qui viennent.

UNE CAMPAGNE DE TERRAIN POUR INFORMER, DÉBATTRE, CONVAINCRE DE VOTER FSU

DOSSIER

Expliquer nos revendications, défendre notre travail syndical et notre bilan, aller à la rencontre des collègues, c'est ce que nos équipes font au quotidien tout au long de l'année, et bien sûr dans le cadre des élections professionnelles.

Depuis plusieurs semaines, les équipes de la FSU Territoriale sont sur le terrain pour expliquer les enjeux de ces élections. Nous devons mener une campagne dynamique, expliquer en quoi **le vote FSU est un plus**. Nous avons mis à disposition des équipes locales du matériel, tracts, affiches pour informer, débattre avec les collègues sur la défense des services publics, les salaires, les conditions de travail, l'égalité professionnelle hommes/femmes, la lutte contre la précarité etc. Autant de sujets au coeur de notre projet syndical.

Et bien sûr, diffuser largement le guide des carrières 2022/23 et rappeler qu'il est un outil que nous mettons à disposition des collègues pour les informer sur leurs droits, leurs carrières. Le *Guide des carrières* c'est plus de 100 000 exemplaires diffusés dans les collectivités grâce aux cotisations des adhérent-es de la FSU Territoriale.

Mais cette élection a aussi un enjeu national pour déterminer la représentativité de la FSU au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale où nous souhaitons vous représenter et porter votre voix.

CE QUI CHANGE EN QUELQUES MOTS :

- **Création des Comités Sociaux Territoriaux.**
- **Suppression des CHSCT et création d'une Formation Spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (FS).**

■ **Le CST et la future Formation spécialisée sont les instances de concertation et de négociation** pour toutes les questions qui touchent à l'organisation et au fonctionnement des services, aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité, à la formation, à la prévention des risques psycho-sociaux et aux moyens donnés aux services par les élus-employeurs.

■ **Suppression des Groupes hiérarchiques 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 territoriale.**

ET CE QUI NE CHANGE PAS

Un scrutin de liste à un tour

Comme en 2018, le régime des élections professionnelles 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.

Les listes de candidat-es présentées par les organisations syndicales devront respecter la proportion d'hommes et de femmes correspondant aux listes électorales de chaque instance.

AVEC LA FSU TERRITORIALE, ENSEMBLE ET ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN POUR :

La défense des services publics

La défense et le développement de services publics est un des axes prioritaires de la FSU. Rappelons une nouvelle fois l'importance des services publics locaux et des agent-es qui permettent, au quotidien, un égal accès aux droits sociaux pour toute la population. Lors de la crise sanitaire, les agent-es territoriaux étaient sur le pont 7 jours sur 7 et 24 h sur 24 : services sociaux et médico-sociaux, SDIS, assainissement, ramassage des ordures, voirie, services techniques et administratifs, sport, culture, animation périscolaire...

Il faut cesser de considérer les personnels et les services publics comme une variable d'ajustement des économies budgétaires. Ceux-ci doivent disposer des moyens nécessaires pour exercer leurs missions. Pour la FSU, toute réforme ambitieuse doit assurer la solidarité et la coopération entre les collectivités territoriales, l'égal accès de tous aux

droits sociaux fondamentaux sur l'ensemble du territoire de la République. Elle doit aussi permettre le respect et la garantie des droits individuels et collectifs des personnels territoriaux.

L'ambition d'un véritable service public local passe par l'attractivité de la FPT et le respect de ses agent-es.

Augmenter les salaires et améliorer les carrières : une urgence sociale

Les agent-es territoriaux sont les salarié-es les plus mal payé-es en France avec les salaires les plus faibles en comparaison du secteur privé (source DGAFP 2021).

De plus, nos qualifications ne sont pas reconnues à leur juste valeur, nos carrières sont bloquées. Cette situation a de graves répercussions sur les conditions de vie et de travail de toutes et tous les agent-es de la Fonction publique.

Leur engagement a été reconnu par toutes et tous durant la crise sanitaire et pourtant, alors que leur pouvoir d'achat régressait, le gouvernement a refusé pendant 5 ans toute revalorisation du point d'indice ! Aujourd'hui, contraint par l'inflation galopante, il a annoncé son déblocage et une revalorisation de 3,5%.

La FSU considère donc ces 3,5% comme une étape largement insuffisante et qui en appelle une autre sans délai, tant cette augmentation est en décalage avec la réalité de l'évolution de coût de la vie. La FSU exige que soit rapidement concerté un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur l'augmentation des prix ainsi que l'ouverture de négociations portant sur les carrières et les rémunérations. Salaires et pouvoir d'achat, cela ne peut pas continuer comme ça ! Exigeons ensemble :

- la revalorisation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice,
- 50 points d'indice supplémentaires pour toutes et tous,
- l'indexation des salaires sur les produits de base,
- la reconnaissance des qualifications.

La lutte contre la précarité

La FSU poursuit sa lutte contre la précarité dans la Fonction publique. Aujourd'hui, un-e agent-e sur cinq n'est toujours pas titulaire : contractuel-les sur emploi permanent, « faux saisonniers », agent-es sur vacance d'emploi à répétition, faux vacataires, agent-es à temps non-complet subi, assistantes maternelles ou familiales, contrats de mission, l'emploi précaire perdure dans la FPT au détriment de l'emploi statutaire, gage de son indépendance.

La précarité touche plus particulièrement les femmes et les jeunes.

C'est pour dénoncer cette situation que la FSU se mobilise et revendique un plan de titularisation et de résorption de l'emploi précaire.

L'égalité professionnelle : «A travail égal, salaire égal!»

Majoritaires dans les métiers à forte utilité sociale, les femmes ont été en première ligne de la crise sanitaire : leur rôle, travail et missions ont été essentiels à la continuité des services publics et, au-delà, au bon fonctionnement de la société. La reconnaissance de leur engagement ne s'est pourtant pas tra-

POUR élections professionnelles 8 décembre 2022
COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE agent-es de catégorie **A**

POUR élections professionnelles 8 décembre 2022
COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE agent-es de catégorie **B**

POUR élections professionnelles 8 décembre 2022
COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE agent-es de catégorie **C**

LA FSU TERRITORIALE revendique et s'engage **POUR**

- défendre les MÉTIERS et les QUALIFICATIONS
- revaloriser les MÉTIERS MAJORITAIREMENT FÉMININS
- faire rémunérer les ASTREINTES, obtenir le paiement de la NBI et des HEURES SUP'
- défendre les agent-es injustement sanctionnées, pour faire respecter la DIGNITÉ PROFESSIONNELLE
- défendre la RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
- obtenir des FORMATIONS professionnelles
- l'ouverture annuelle de CONCOURS avec un nombre de postes à hauteur des besoins
- NOMINATION des agent-es après réussite à concours ou examen
- des CRÉATIONS DE POSTES et améliorer la situation des AGENT-ES À TEMPS NON COMPLET
- Faire respecter tous les DROITS À CONGÉS
- obtenir et augmenter les RÉGIMES INDEMNITAIRES
- défendre des agent-es victimes de HARCELEMENT
- améliorer les CONDITIONS DE TRAVAIL

à quoi sert la CAP ?
Si la loi de 2019 a déposé des avancées de grade et des promotions internes au profit des Lignes Directrices de Gestion, la Commission Administrative Paritaire continue cependant à améliorer le statut de l'agent-es. Elle s'engage pour tout ce qui concerne la carrière des fonctionnaires : refus de titularisation et licenciement pour insuffisance professionnelle, discipline, refus de temps partiel, de disponibilité ou de démission, révision des comptes rendus d'évaluation professionnelle, refus des demandes de télétravail, examen des refus de certains congés spécifiques.

es EN

ensemble & engagé-es AU QUOTIDIEN

FSU.

duite dans les actes : quasi aucune revalorisation financière, ni d'améliorations de leurs perspectives de carrière ou encore de leurs conditions de travail.

Alors qu'elles occupent majoritairement les postes les plus précaires, sur des temps partiels imposés et sur des emplois faiblement rémunérés, le risque est fort que le gouvernement leur fasse payer la crise économique qui s'installe dangereusement. Ce n'est pas aux femmes de payer cette crise : nous exigeons un plan d'urgence pour l'égalité, financé par la redistribution et une meilleure répartition des richesses.

Si quelques avancées ont pu être obtenues en matière de lutte contre les inégalités femmes/

hommes grâce à la détermination de la FSU et aux mobilisations sociales, les femmes sont toujours rémunérées, en moyenne, 25 % de moins que les hommes. Elles sont majoritaires parmi les bas salaires et se concentrent dans des familles de métiers très stéréotypées : soins, service à la personne, éducation...

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit maintenant déboucher sur des mesures concrètes, ambitieuses et s'accompagner des moyens humains et financiers nécessaires.

Pour faire enfin de l'Égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés.

La FSU Territoriale exige des employeurs territoriaux la mise en place des mesures permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes : déroulement de carrière, part variable de la rémunération, régime indemnitaire, revalorisation des métiers à prédominance féminine, temps de travail, temps partiels, temps incomplets... Cela permettra notamment de relever le niveau des pensions de retraite des femmes.

Pour le SNUTER-FSU l'Égalité n'est pas un slogan mais une valeur qui doit se concrétiser.

Pour la défense de nos conditions de travail

La loi de transformation de la Fonction publique que nous avons rebaptisée de "destruction" de la Fonction publique du 6 août 2019 a prévu la disparition des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en créant une nouvelle instance la Formation spécialisée. Et cela même, alors que nous le savons toutes et tous, c'est dans la Fonction Publique Territoriale qu'il y a le plus d'accidents de travail.

Quelques chiffres alarmants (source : DGAFP 2020)

- 43 % des agent-es vivent des situations de stress ;
- 40 % subissent des comportements hostiles ;
- 30 % des agent-es jugent plutôt négatives les réorganisations de services et les changements dans les techniques utilisées ;
- 15 % des agent-es ne disposent pas d'au moins 48h consécutives de repos par semaine ;
- Plus de 32 % des agent-es déclarent devoir faire trop vite un travail qui demanderait davantage de soin ;
- Plus de 35 % des agent-es disent qu'ils ne ressentent pas la fierté du travail bien fait... Des réformes qui s'empilent sans véritable concertation et, plus grave, sans prise en compte de la réalité quotidienne du travail sur le terrain ... Des réorganisations de services,

élections professionnelles 8 décembre 2022
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE CCP

POUR AUGMENTER LES SALAIRES GARANTIR ET AMELIORER NOS DROITS OBTENIR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chère collègue, Le 8 décembre prochain, nous allons être nos représentant-es à la Commission Consultative Paritaire qui concerne les agent-es contractuel-les, quel-les que soient leur emploi ou catégorie A, B ou C. Votre vote pour la liste FSU est très important pour défendre votre emploi, votre pouvoir d'achat, votre qualification et vos droits.

L'EMPLOI PRÉCAIRE SE DÉVELOPPE !
Contractuel-les, saisonniers, agent-es sur vacance d'emploi, faux vacataires, détachements d'office, assistantes maternelles ou familiales, emplois aidés : la précarité d'emploi constitue bien un outil d'individualisation, d'isolement des agent-es qui ne cesse d'augmenter dans les collectivités.

C'EST POURQUOI CERTAINES MESURES DOIVENT S'IMPOSER AUX EMPLOYEURS

élections professionnelles 8 décembre 2022
COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL CST

POUR AUGMENTER LES SALAIRES GARANTIR ET AMELIORER NOS DROITS OBTENIR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

Chère collègue, Le 8 décembre prochain, nous allons toutes et tous élire nos représentant-es au Comité Social Territorial (CST). Le CST est l'instance qui traite des questions d'organisation du travail : égalité professionnelle femmes/hommes, plan de formation, lignes directrices de gestion, prévention des risques professionnels, temps de travail, santé au travail, fonctionnement et organisation des services, critères d'appréciation de la valeur professionnelle... autant de sujets déterminant pour nos carrières ! Nous sommes donc toutes et tous concerné-es car c'est le lieu d'information, de concertation et de négociation pour toutes les agent-es titulaires et contractuel-les. Le rôle du CST est d'autant plus important qu'une Formation Spécialisée lui est désormais adjointe pour les questions d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui relevaient jusqu'à présent du CHSCT.

LA FSU TERRITORIALE
POUR la défense de toutes et tous

Au quotidien, la FSU agit pour la défense du pouvoir d'achat, l'amélioration des conditions de travail, l'égalité professionnelle femmes/hommes, la reconnaissance des qualifications. Elle lutte contre les emplois précaires, contre la souffrance au travail et pour la réduction du temps de travail. La FSU se bat aussi pour les créations d'emplois statutaires, la revalorisation des salaires et des primes. Elle revendique la reconnaissance des COS ou CASC par la mise en place d'un statut et de moyens à hauteur de 3% de la masse salariale, une projection sociale de haut niveau avec la prise en charge de la mutuelle santé et prévoyance par les employeurs.

Les agent-es publiques sont de plus en plus confronté-es à une dégradation des collectifs de travail et de leur état de santé. La FSU lutte et agit contre toutes les formes de management qui engendrent stress, tension et harcèlement. Pour tous ces sujets et bien d'autres, les militant-es de la FSU Territoriale sont proches de vos préoccupations. Vos élu-es FSU sont indépendant-es des pouvoirs politiques et font preuve d'efficacité et de ténacité face à nos employeurs.

ensemble & engagé-es AU QUOTIDIEN

un nouveau management public, des réductions de postes et d'emplois, des coupes budgétaires provoquant une augmentation de la charge et de l'intensité du travail...

Tout cela se traduit par une dégradation réelle et visible de nos conditions de travail, un accroissement des accidents de service et une augmentation du stress, avec des conséquences aussi sur la vie personnelle.

La priorité c'est :

■ le respect de la santé et du bien-être des agent-es au travail;

■ considérer que l'amélioration de la qualité des services publics passe par une amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail pour toutes et tous ;

■ prendre en compte et respecter la parole des personnels, acteurs de leurs métiers, experts de leurs professions.

LE 8 DÉCEMBRE VOTER FSU, C'EST VOTER POUR :

- ☑ défendre vos statuts et vos métiers,
- ☑ défendre et améliorer vos droits,
- ☑ un syndicalisme de revendication et de résultats,
- ☑ développer et défendre nos services publics. ■

DOSSIER

ÉTAPES	DÉLAI Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 pour le CST.	ÉCHÉANCES
Dépôt des listes de candidat-es par les délégué-es de liste.	Au moins 6 semaines avant la date du scrutin (art. 35).	Au moins 6 semaines avant la date du scrutin (art. 35).
Décision d'irrecevabilité d'une liste.	1 jour après la date limite de dépôt des listes (art. 35 dernier alinéa).	Au plus tard le 28 octobre 2022.
Date limite pour l'affichage des listes de candidat-es	Au plus tard 2 jours après le dépôt des listes.	29 octobre 2022.
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.
Transmission par le/la délégué-e de liste des modifications ou retards nécessaires (pour les inéligibles et pour les candidatures concurrentes).	Dans un délai de 3 jours francs à compter de l'expiration du délai dont dispose l'AT pour prendre sa décision (art. 36. al. 3).	Au plus tard le 7 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 de présentation des demandes d'inscription ou radiation suite à vérification.	Date limite de présentation des demandes d'inscription ou radiation suite à vérification.	Entre le 9 octobre 2022 et le 19 octobre 2022 minuit.
L'autorité territoriale statue sur les réclamations par décision motivée.	Délai de 3 jours ouvrés à compter de la demande ou réclamation contre la liste électorale.	Soit entre le 9 et le 24 octobre 2022.
Publicité de la liste des électeurs exceptionnellement admis à voter par correspondance par voie d'affichage dans les locaux administratifs.	J - 30 (art. 43 avant dernier alinéa)	soit le 8 novembre 2022 au plus tard.
Date limite de rectification de la liste des agent-es admis-es à voter par correspondance.	Jusqu'au 25 ^e jour avant le scrutin.	Soit le 13 novembre 2022.
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. 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. 44 J-10 art. 45 al. 4	soit le 28 novembre 2022 au plus tard.
Date du scrutin.	Arrêté du 9 mars 2022 JORF n°0058 du 10 mars 2022	8 décembre 2022.
Contestations sur la validité des opérations électorales portées devant le ou la Président-e du bureau central de vote.	Délai de 5 jours francs à compter de la proclamation des résultats (Art 52)	soit le 13 décembre 2022 à minuit au plus tard.
Le/La Président-e du bureau central de vote statue sur les contestations par décision motivée dont copie est adressée immédiatement au préfet. Puis, le cas échéant, recours administratif possible selon règles de droit commun.	48 h après le précédent délai art. 52	soit le 15 décembre 2022 minuit au plus tard.

PAS D'EXCLU-ES



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

C'est en pleine négociation sur le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au printemps dernier, que la question du Ségur en faveur des travailleurs sociaux et médico-sociaux s'est invitée au Conseil départemental de l'Hérault.

Le périmètre initial proposé par l'exécutif départemental était extrêmement restrictif et laissait au bord du chemin nombre de professionnels œuvrant à l'accompagnement des populations les plus fragiles. Seuls les personnels médico-sociaux de PMI et les Assistants socio-éducatifs du service social de secteur devaient en être bénéficiaires.

UNE MOBILISATION RÉUSSIE LE 31 MAI

La FSU Territoriale de l'Hérault a décidé d'utiliser une séquence nationale de mobilisation des travailleurs sociaux, le 31 mai, pour localiser la lutte et inciter l'administration à revoir sa copie. Rejointe en cela par le syndicat SUD, le temps de grève a permis à une centaine de professionnel-les d'exiger qu'il n'y ait pas d'exclu-es du Ségur.

Agent-es administratifs, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux, cadres, agent-es des services centraux, travailleurs sociaux et infirmières des services personnes âgées, de l'insertion, etc. étaient présent-es pour rappeler leurs rôles essentiels.

Les professionnel-les présent-es dans la délégation, professions après professions, services après services, ont su détailler en quoi leurs métiers et fonctions étaient essentiels aux missions de travail social et médico-social.

DES AVANCÉES ET DES NÉGOCIATIONS À VENIR

Cette mobilisation réussie a permis une première ouverture du périmètre Ségur avec de nouveaux bénéficiaires : les travailleurs sociaux des services personnes âgées (accompagnement et évaluation de la dépendance) et de certains services centraux comme la cellule de traitement des informations préoccupantes, mais aussi les auxiliaires de puériculture de la crèche départementale. Au-delà de cette avancée qui vient marquer une première victoire de notre mouvement, l'administration n'écarterait plus la possibilité de l'octroyer à d'autres personnels de la collectivité.

Ainsi a été mise à l'étude la possibilité d'octroyer



LE SNUTER-FSU SALUE LA MÉMOIRE DE JEAN-MARIE LELIÈVRE

Le 21 septembre, notre camarade Jean-Marie Lelièvre du SNUTER 24 est décédé. Jean Marie avait fondé le SNUTER en Dordogne et a été jusqu'à l'an passé l'animateur de la coordination régionale des syndicats locaux du SNUTER en Nouvelle Aquitaine. Il a joué un rôle important dans le développement de notre syndicat sur le territoire néo-aquitain. Enseignant en musique à la retraite, Jean Marie était par ailleurs, fortement investi dans la vie associative pour la défense des droits humains. Le SNUTER exprime ses plus sincères condoléances à sa famille, à ses proches ainsi qu'aux adhérent.e.s du SNUTER de la Dordogne.



POUR LE SÉGUR !

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

le Ségur aux Infirmières du secteur personnes âgées, aux Assistantes administratives, Conseillers d'insertion, Services centraux ou encore en faveur des Cadres de proximité (EJE, CSE et Attachés).

La FSU Territoriale de l'Hérault a rappelé la nécessité de tenir compte de l'ensemble des personnels qui forment la communauté du travail social, qu'ils ou elles soient administratifs, techniques ou encore assistants familiaux, ces derniers travaillant au cœur même de l'accompagnement socio-éducatif des mineurs et des familles.

Une nouvelle rencontre doit avoir lieu dans les prochaines semaines, rencontre qui devrait s'appuyer sur les décrets à paraître de la Loi de finances rectificative. L'exécutif départemental a en tout cas entendu que les questions de reconnaissance professionnelle, à l'heure où nombre de pénurie de professionnels se font ressentir, dépassent largement la réponse étriquée que constitue le Ségur. ■



LA COLÈRE GR



LA FSU TERRITORIALE
Provence-Alpes-Côte d'azur

EN DIRECT DU SNU TER-FSU

Alors que l'été s'éloigne, le contexte actuel est alarmant: flambée du coût de l'énergie et pénurie annoncée, augmentation des prix, pouvoir d'achat en berne.

La situation sociale devient plus que préoccupante.

UNE RENTRÉE SOUS TENSION

A la Région SUD, la colère gronde. Dans les établissements (lycées et CREPS), le manque de personnel est déjà important. A peine remis de deux années complexes, les collègues présents sur leurs postes de travail devront encore et encore mettre les bouchées doubles pour pallier les déficits de recrutement.

Dans les services, les quelques semaines de vacances n'auront pas permis d'effacer le stress et l'anxiété. Perte de sens, de repère, réorganisations sauvages, surcharge de travail, injonctions, ordre et contre-ordre ... la liste est toujours trop longue.

Pour les personnels et notre syndicat local, la coupe est pleine et ces situations n'ont que trop duré. «Les agents ne sont pas une variable d'ajustement! Ils méritent le respect, la considération et la sécurité». Tel est le message d'alerte lancé par notre Secrétaire Général.

Les agents régionaux, qui œuvrent au quotidien pour rendre un service public de qualité, sont les garants de l'intérêt général. Durant ces deux années de crise sanitaire, ils ont démontré leur engagement et leur sens des responsabilités. La FSU Territoriale du CR PACA veillera à le rappeler en toutes occasions aux responsables de l'administration régionale.

LA FSU EXIGE DES MESURES EXCEPTIONNELLES

La situation inédite que nous vivons, face à l'augmentation fulgurante des prix et du coût de la vie ap-



pelle des mesures exceptionnelles à la hauteur! C'est pourquoi, la FSU Territoriale du CR PACA exige :

- l'abrogation de la délibération sur la proratisation du régime indemnitaire, en cas de maladie ordinaire ;
- la prise en charge à 100 % par l'administration de la complémentaire (santé et prévoyance) ;
- l'ouverture d'un groupe de travail dédié aux prestations sociales et la revalorisation de l'enveloppe budgétaire allouée ;
- l'ouverture d'un groupe de travail sur la pénibilité et la fin de carrière ;

ONDE

CLERMONT-FERRAND

ÇA CHAUFFE DANS LES LOGES

SNU
TER⁶³

LA FSU TERRITORIALE
Puy-de-Dôme

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



■ des mesures en faveur du pouvoir d'achat : revalorisation de la valeur faciale des titres restaurant, de l'indemnité télétravail et du forfait mobilité durable, gratuité des transports collectifs pour les agents régionaux, gratuité des repas pour les agents des lycées, distribution de chèques carburant et alimentaire...

La FSU Territoriale du CR PACA, aux côtés des agents régionaux, mettra tout en œuvre pour se faire entendre.

Une mobilisation est prévue pour le jeudi 6 octobre. Affaire à suivre... ■

Les concierges des écoles, agents territoriaux de la ville de Clermont-Ferrand, sont en colère contre le projet d'évolution de leur métier et ils l'ont exprimé en faisant grève, soutenus par le SNUTER-FSU 63 et l'intersyndicale de la ville.

Aujourd'hui, dans les écoles clermontoises, le concierge occupe une place centrale. Il assure l'accueil (téléphonique et physique) mais aussi « le nettoyage des cours, des gymnases, des toilettes, des extérieurs, la gestion des déchets, le ramassage des feuilles, le salage, le déneigement, les ouvertures et fermetures du site, avec vérification des lumières, fenêtres et portes », détaille le collectif des concierges titulaires. « Tout cela correspond à deux postes de travail au sein de chaque site. On s'occupe aussi de la sécurité, du parking et des relations avec le voisinage », complètent les agents en poste, qui rejettent en bloc le projet de la Mairie.

À commencer par « la transformation du concierge en agent d'entretien polyvalent et en agent de sécurité/accueil ». Ils perdraient aussi la nécessité absolue de service (NAS), qui oblige les concierges à loger sur place et leur octroie en contrepartie la gratuité du logement. 29 groupes scolaires sont dotés d'une conciergerie, dix conciergeries sont occupées par un couple de titulaires. Les 28 titulaires veulent conserver leur « statut d'embauche de gardien/concierge » et les 18 encore logés veulent garder la NAS. Des revendications également soutenues par les syndicats SNUipp-FSU 63 (Professeurs des Ecoles) ainsi que par des parents d'élèves. ■



LA RECETTE

GÂTEAU DE FOIES DE VOLAILLE



PRÉPARATION 25 MIN
CUISSON 30 MIN

Ingrédients

pour 8 gâteaux de foies :
250 g de foies de volaille
3 g de poivre
15 g d'ail
2 jaunes d'œuf
35 g de persil
4 œufs entiers
12 g de sel
50 g de farine

500 g de lait
125 g de crème
Sauce financière :
50 g d'oignons
20 g d'échalotes
Un blanc de poireau
2 gousses d'ail
Une branche de thym
3 cuillères à soupe
de concentré de tomate

CULTURELLEMENT VÔTRE

BULLET TRAIN

Excellente surprise que ce tarantinesque *Bullet Train* de David Leitch, un très bon cascadeur et réalisateur (non crédité) du robotatif *John Wick*.

Dans ce film, mené à... 360 km/h à l'intérieur d'un Shinkansen lancé à pleine vitesse entre Tokyo et Kyoto.

Autour d'un Brad Pitt hilarant et visiblement trop content d'être de la partie, une pléiade de seconds couteaux vont s'entretuer de façon totalement délirante, durant les deux heures de voyage.

La citation -l'hommage- à Quentin Tarantino est non seulement flagrante, mais revendiquée et assumée avec une surenchère totalement jouissive.

L'humour poivré dont chaque scène est parsemée, rend l'ensemble totalement bidonnant.

Je n'ai pas lu le roman de Kôtarô Isaka, considéré comme le meilleur auteur japonais de romans policiers, mais son prétexte est l'un des plus diaboliquement sinuesque et délirant vu depuis... *Kill Bill* de Tarantino bien sûr ! Alors bien sûr, cette co-production américano-japonaise qui tire également ses références du côté des séquences oniriques et parodiques de Takeshi Kitano est tout à fait décoiffante et doit être consommée frappée ! ■



LE CINOCHE

de Michel Angot
ingénieur territorial retraité et cinéophile

1 kg de tomates
20 cl de crème
1 quenelle de volaille
50 g de champignons de Paris
40 g d'olives vertes

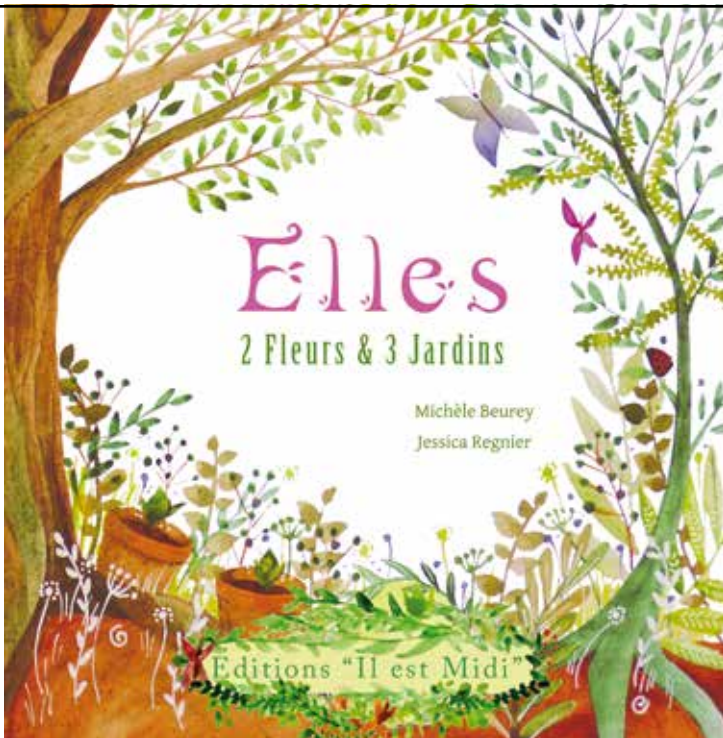
Laver, équeuter le persil,
éplucher, dégermer l'ail.
Dénervier légèrement les foies
de volailles.

Mélanger et mixer tous les
ingrédients sauf la crème et le
lait, les ajouter après.
Beurrer 8 ramequins au beurre
pommade, les remplir et cuire à
150° C pendant 30 minutes au
bain-marie.
Sauce financière :
Éplucher et tailler les légumes,
faire revenir doucement au

beurre les oignons, échalotes,
l'ail, le poireau, le thym
pendant 3-4 minutes, mettre
les tomates préalablement
émondées et le concentré
de tomate. Mouiller à l'eau
à niveau. Laisser cuire une
demi-heure. Préparer les
champignons et tailler la
quenelle en cubes.

Passer la sauce à l'étamine,
crémer et laisser réduire
jusqu'à obtention d'une
consistance nappante.
Assaisonner. Ajouter les
champignons et les cubes de
quenelles et les olives.
Dresser les gâteaux de foies
et napper généreusement de
sauce. ■

CULTURELLEMENT VÔTRE
CULTURELLEMENT VÔTRE



de Pierre Paraire
agent à la mairie de Castelnaudary et éditeur à ses heures...

HISTOIRE D'ELLES

de Michèle Beurey (pour le partage des mots) et Jessica Regnier (l'illustration du coeur). Editions « Il est midi ».

Michèle Beurey a été assistante familiale au Département de l'Aude et militante au SNUTER-FSU de l'Aude. Depuis quelques années maintenant, elle est à la retraite et a entrepris l'écriture d'un livre pour raconter l'aventure qu'elle a vécue avec deux enfants qu'elle accueillait et qu'elle a accompagnées sur le chemin de l'adoption. Ce livre illustré s'adresse aux petits mais aussi aux grands et est un témoignage sur l'un des aspects du métier d'assistante familiale. L'histoire vraie d'une jolie parenthèse de huit années de partage et d'amour au sein de notre jardin d'accueil dans la vie de deux merveilleuses fleurettes. Récit tout

de poésie et de tendresse. Lecture tant pour les petits que pour les grands.

Cette histoire, «pour de vrai» comme disent les enfants, a surtout été écrite pour eux. Beaucoup de grands penseront le contraire, mais je sais, moi, par expérience, que les enfants ont l'esprit si grand ouvert, même s'ils sont tout-petits, qu'ils sont absolument capables de comprendre... Tout.

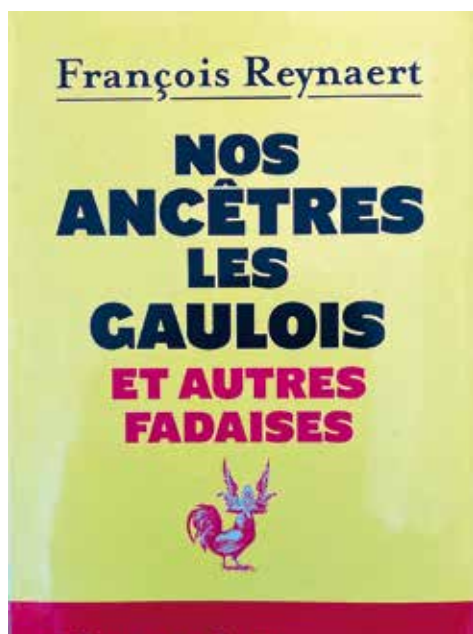
Pour permettre aussi aux grandes personnes, qu'elles soient familles d'accueil, familles adoptantes, familles particulières, traditionnelles ou de simples individus, d'approcher cette incompréhensible démarche qui consiste à faire... ce que nous avons fait : les laisser partir sans les accaparer, pour permettre à ces deux fleurettes de quitter notre famille sans retour possible, afin de s'incruster, définitivement au sein de ce couple dont elles ignoraient totalement l'existence dix jours auparavant... « Et que la greffé prenne ! » ■

NOS ANCÊTRES LES GAULOIS ET AUTRES

FADA

de François Reynaert / Livre de Poche / 7,90 euros

CULTURELLEMENT VÔTRE



une main et un crucifix dans l'autre, est à la fois un catholique féroce sectaire, qui « aime manger et vivre avec ses concubines, qui sont légion... » et d'un autre côté, un soldat qui aime se battre, et dont le règne sera constellé de batailles et de guerres. « Parmi les quarante-six ans que dura le règne de Charlemagne, il n'y eut qu'une seule année (790) qui ne compta aucune bataille ! » Et l'école ? L'école ou du moins l'enseignement des rejetons mâles des seuls nobliaux, était jusqu'alors dispensé dans certains monastères, Charlemagne en créa donc une, dans son palais ! destinée à la seule progéniture mâle de ses barons et compagnons... D'ailleurs, il n'a jamais su ni lire ni écrire !

PULLULEMENT DE LA FADAÏSE

Et des « fadaïses » de ce type, notre Histoire de France en est remplie. Et les anciens manuels scolaires, y compris jusqu'aux années d'immédiate après-guerre, étaient remplis de telles simplifications, rythmées non pas par l'étude de la construction d'une nation, mais par l'énumération de « personnages célèbres », qui étaient censés représenter, à eux seuls, l'échelle historique et chronologique de « l'Histoire de France »...

Et donc, de Vercingétorix à Charles de Gaulle (oublions un moment Macron) l'histoire de ce pays n'était qu'une simple suite de noms : Clovis, Charlemagne, Saint-Louis, Jeanne d'Arc, Du Guesclin, Bayard, Ravaillac et la poule au pot, Le Roi soleil...etc.

Or, comme le précise François Reynaert dans la présentation de son livre « Nous avons tous appris que Clovis était le premier roi de France. En Allemagne pourtant, il est considéré comme un roi allemand. De



Tout le monde, ou presque, connaît la chanson de France Gall « Qui a eu cette idée folle, un jour d'inventer l'école ? C'est ce sacré Charlemagne... »

Et dans les esprits, cette comptine, jointe aux lointains souvenirs de manuels scolaires, impliquait comme une évidence, que c'était bien l'empereur « à la barbe fleurie » qui avait institué cette noble institution dès le VIII^e siècle. Or, cette postérité est une « fadaïse » comme le rappelle utilement en sous-titre, le livre de François Reynaert (*Nos ancêtres les Gaulois...et autres fadaïses*) que je vais évoquer ici.

Finissons-en d'abord avec Charlemagne, puisque cet empereur, avec une épée dans



Saint-Louis, on garde l'image du souverain rendant la justice sous un chêne. On ignore qu'il imposa aux Juifs de porter l'équivalent de l'étoile jaune. »

On nous a appris que Richard cœur de Lion fut le plus grand roi d'Angleterre, or il ne parlait pas anglais et n'a passé que quelques mois dans son île, durant les 41 ans de son règne !

NOSTALGIE DE LA FADAISE

Et Reynaert de désosser, en s'appuyant sur les plus érudites études historiques actuelles, et de déconstruire cette « Histoire de France », que certains aujourd'hui, très à droite notamment, pleurent en rappelant « la gran-

CULTURELLEMENT VÔTRE

deur passée », d'un peuple descendant des Gaulois ! Est-ce que Clovis, François I^{er} ou Louis XIV croyaient vraiment descendre de Vercingétorix ? « *Ils ne connaissaient même pas ce nom* » rappelle François Reynaert...

Et l'auteur de rappeler que « la France » ne descend ni des Gaulois ni de Clovis, mais qu'elle n'apparut en tant qu'entité presque unifiée, qu'à la toute fin du XV^e siècle, à la mort de Louis XI, et de préciser « *Non, la formation territoriale de la France, comme celle des autres nations, ne doit rien à la nature, elle doit beaucoup à la force, au hasard et parfois aussi aux expédients les plus surréalistes* » (Le prince allemand Humbert II, endetté, voulut vendre l'une de ses provinces - le Dauphiné - au pape... La transaction échoua et ce fut le roi de France Philippe VI qui l'acheta pour 200 000 florins ! La Bretagne fut acquise par mariage, et la Catalogne et la Flandre perdues par rejet du roi de France !).

Et puis il y a des rappels utiles - ou des faits très mal connus ou tus - ainsi en est-il du règne de Louis XIV dont les manuels vantaient la magnificence et la richesse... Mais durant son règne, la famine de 1692-1694 qui frappa le pays, causa la mort de près de deux millions de français, soit 1/10^e de la population ! Cette famine, rappelle Raynaert, a fait autant de morts que la guerre de 14-18... mais en deux ans seulement !

Enfin, à propos des « religions » et de la peur de l'Islam agitée par certains, l'auteur rappelle qu'il existe un « *islam profondément européen* » (Bosnie, Albanie...) et que le christianisme est également une religion orientale tout comme l'est l'Islam, dont « la géographie qui est devenue la leur ne tient qu'aux hasards de l'histoire ». ■

CRISE SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

SOCIÉTÉ

Il n'y aura pas de résolution à la crise d'aujourd'hui avec les solutions d'hier ou le repli sur soi et encore moins en niant la réalité, c'est pourquoi il faut rapidement que cette question soit intégrée à toutes les réflexions concernant les services publics et leurs agent-es.

L'été qui s'achève a vu se succéder des événements climatiques extrêmes qui ont une nouvelle fois révélé la double urgence d'une rupture écologique et de moyens adaptés aux conséquences du dérèglement climatique, en particulier par le renforcement du service public. Face à la répétition des vagues de chaleur, aucun plan national d'ampleur n'a été mis en œuvre par le gouvernement pour protéger les travailleuses et les travailleurs, en particulier les agent.e.s oeuvrant au quotidien pour le service public. Pire, la multiplication des feux de forêt, dans des proportions inédites depuis des décennies, a surtout démontré la faiblesse des moyens dont disposent les pompiers, après de trop nombreuses années de baisse des moyens.

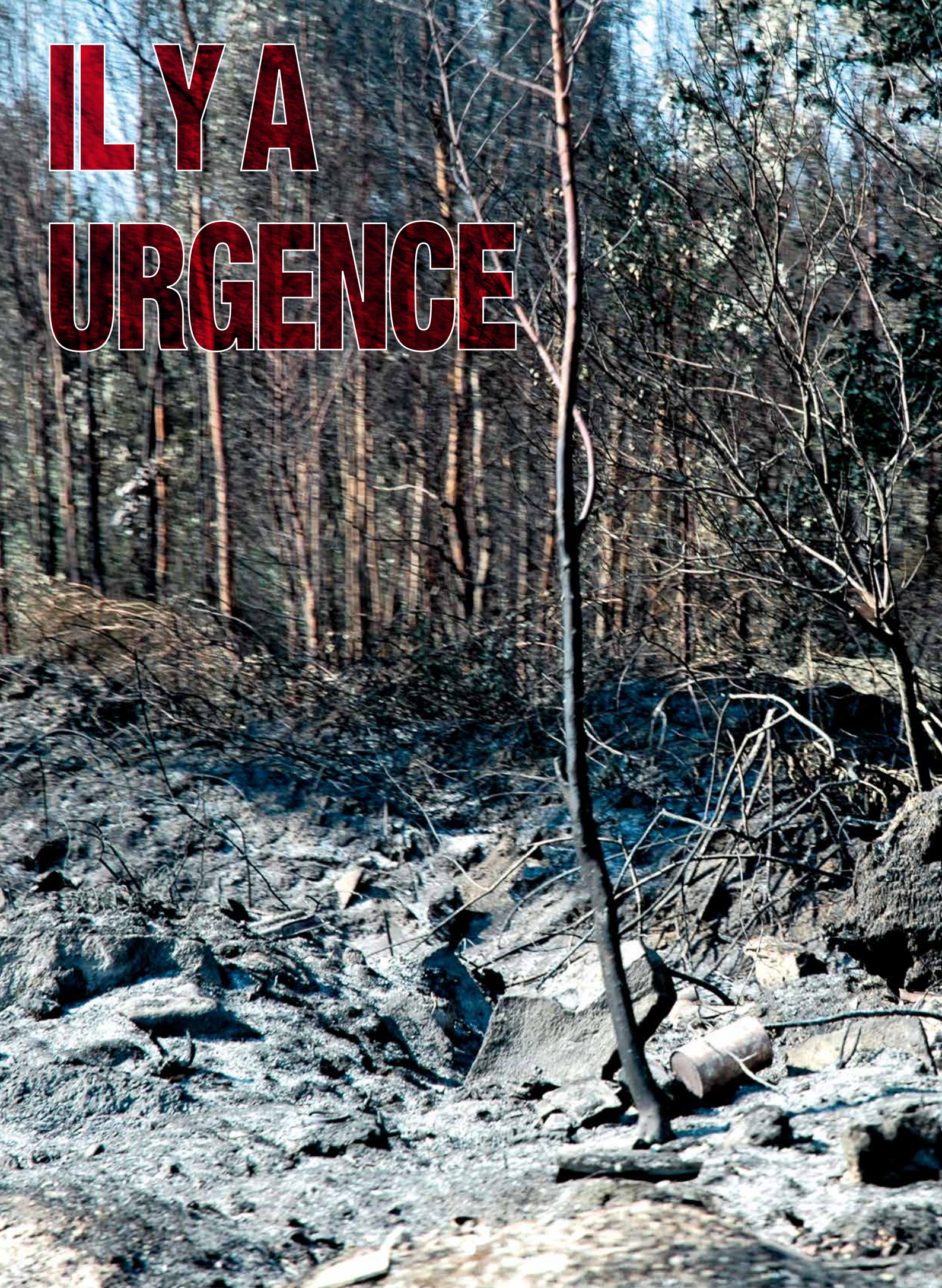
LES ALERTES
DES SCIENTIFIQUES
SE SUCCÈDENT POUR
EXPLIQUER QUE NOUS
SOMMES LA DERNIÈRE
GÉNÉRATION À
POUVOIR AGIR

Jamais il n'a été aussi urgent d'affronter ensemble les crises sociales et écologiques. Les alertes des scientifiques se succèdent pour expliquer que nous sommes la dernière génération à pouvoir agir pour y faire face. Le climat et les enjeux sociaux figurent en tête des préoccupations de la population et le soutien aux mobilisations récentes pour les retraites et les services publics a été massif. Mais, le gouvernement reste sourd adoptant une même logique : le refus de parler d'une autre répartition des richesses est justifié par une course sans fin à la croissance faisant fi de la situation écologique.

**CETTE CRISE EXIGE UNE REMISE EN CAUSE
DU SYSTEME POLITIQUE ET ECONOMIQUE**

Nous sommes pourtant convaincu-es que la résolution de ces crises réside dans une profonde remise en cause du système politique et économique actuel, que nous devons collectivement exiger

IL YA URGENCE



du gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre et les inégalités sociales.

L'État, en lien avec les collectivités locales, doit pour cela reprendre ses habits délaissés de planificateur, afin d'organiser au mieux la transition agricole, industrielle et énergétique nécessaire et veiller à accompagner solidement tout-es les salarié-es dans l'évolution des métiers. Les travailleuses et travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir participer et décider au sein du processus de reconversion. Le développement de services publics de qualité et de proximité et la création de millions d'emplois

SOCIÉTÉ

sont également nécessaires à la transition écologique et sociale.

Nous devons enfin contraindre les multinationales, banques et institutions financières à cesser d'alimenter le changement climatique, à protéger et respecter les droits des salarié-es, préserver et renforcer les acquis sociaux et non les faire reculer.

COMBATTRE LES DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES, C'EST AUSSI REFUSER L'INJUSTICE SOCIALE

Se déplacer, se nourrir, se loger, se chauffer, produire, consommer autrement est possible et souhaitable. Les alternatives sont connues et nombreuses et pourtant les décideurs politiques et économiques retardent leur mise en œuvre au nom d'intérêts particuliers. Ensemble, exigeons une meilleure répartition des richesses pour garantir une existence digne pour chacun-e. Ensemble, exigeons une réelle transformation de notre système pour répondre à l'urgence climatique.

Le dernier rapport publié par le GIEC nous alerte une fois de plus sur l'urgence à nous saisir de la crise climatique. Les conséquences du changement climatique s'annoncent catastrophiques pour la planète et sa population : famines, sécheresse, cyclones, incendies, inondations se multiplieront. Le dérèglement climatique nécessite de multiples changements aussi bien dans le mode de production que dans les pratiques collectives. La reconversion écologique est un enjeu fondamental : tous les secteurs de la société doivent y participer.

DANS LES SERVICES PUBLICS AUSSI DES MESURES SONT POSSIBLES POUR FAVORISER UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE SOCIALEMENT JUSTE, LA FSU RÉVENDIQUE DANS L'IMMÉDIAT :

→ Une carte des formations orientée vers les métiers liés à la transition écologique : inscription dans le cursus obligatoire en lycée agricole de la formation à l'agriculture biologique, permaculture, etc. dans les filières professionnelles du transport mais aussi du bâtiment pour renforcer la formation à la rénovation énergétique, à l'isolation du bâti, matériaux écologiques, énergies renouvelables etc.

→ Des formations intégrant une réflexion sur la transition écologique et son accompagnement social.

→ La réalisations de bilan énergétique et plan d'isolation de tous les bâtiments.

→ Un programme concerté de réduction énergétique et de la consommation en eau.

→ Des outils pour mettre en place le recyclage des déchets et leur diminution.

→ Le renforcement des filières locales et bio dans la restauration scolaire.

→ La transparence totale sur les risques environnementaux et notamment une véritable campagne de désamiantage des locaux de travail dans le cadre de l'application du Plan amiante et une prise en charge des personnels exposé-es avant 2022.

→ La mise en place des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agent-es exposé-es (visite médicale, information des personnels, mesures techniques telles que système de ventilation, ouverture des fenêtres...).

L'ÉTAT, EN LIEN AVEC LES COLLECTIVITÉS LOCALES, DOIT REPRENDRE SES HABITS DÉLAISSÉS DE PLANIFICATEUR

A close-up portrait of Perrine Laffont, a young woman with long, wavy brown hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a light-colored, ribbed top and a thin necklace. The background is a soft-focus outdoor setting with green foliage.

mgen^{*}

GRUPE **vyv**

POUR SON AUTHENTICITÉ

**J'AI
CHOISI
MGEN**

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

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

PERRINE LAFFONT

**CHAMPIONNE OLYMPIQUE DE SKI
DE BOSSES & 4 FOIS VICTORIEUSE
DE LA COUPE DU MONDE.**

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

Réforme de la **protection sociale complémentaire**

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

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

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

Nous sommes toujours là aujourd'hui
pour vous expliquer les impacts
de l'ordonnance relative à la protection
sociale complémentaire des agents
de la fonction publique.



Retrouvez le «**Décryptage
des nouvelles obligations de
l'employeur public territorial**»

sur reformepsc.mnt.fr

ou appelez nous :

▶ **0 980 980 210**
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.

