

À propos de la Loi « Immigration intégration asile » / Actualité de la Protection sociale complémentaire / Un Bureau délibératif National qui fait le plein d'énergie! / Actualités statutaires / Formations syndicales /

PAGES 4 à 12

ACTUALITÉ SYNDICALE

LIVRE BLANC

DU TRAVAIL SOCIAL

PAGES 13 à 17

DOSSIER

La FSU agit et soutient les policières et policiers municipaux en colère! / 1 métier-5 questions / 94 / Le SNUTER mobilise à Vitry et à Thiais / 72 / Ville du Mans: « Investissez dans l'humain, donnez-nous de l'oxygène! » / AURA / externalisation? pour les agent.es c'est non! /

PAGES 18 à 22

EN DIRECT

CULTURELLEMENT VÔTRE

PAGES 23-26



CONGÉ MENSTRUEL LA FIN D'UN TABOU?

PAGES 27 à 31

SOCIÉTÉ



PAGES I à VIII

CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement VÔTRE

N° 71 | MARS 2024

JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE



CE QU'ON "MÉRITE" C'EST LE RESPECT!

RÉMUNÉRATION
CONDITIONS DE TRAVAIL
RECONNAISSANCE
DES COMPÉTENCES
RETRAITE



TABLEAU DE BORD

au 1^{er} janvier 2024



TRAITEMENT INDICIAIRE

Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 ▶ 5 907,34 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/07/2023 (art. 3 décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985). **Indice minimum**/Traitement correspondant à l'IM 366 à compter du 01/01/2024 soit, pour un emploi à temps complet : 1 801,73 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 01/07/2023 (art. 3 décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985).

SMIC ET MINIMUM GARANTI

Valeur du SMIC et du minimum garanti à compter du 01/01/2024 (décr. n°2023-1216 du 22 déc. 2023) : 11,65 € par heure, soit 1 766,92 € par mois/minimum garanti : 4,15 €. Les agents rémunérés, le cas échéant, sur la base d'un indice majoré correspondant à un traitement inférieur à la valeur du SMIC ont droit à une "indemnité différentielle".

INDEMNITE DE RESIDENCE

L'indemnité de résidence est calculée en appliquant au traitement brut (auquel s'ajoute l'éventuelle NBI) les taux suivants (art. 9, 9 bis 9 ter, décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985) : ▶ 1^{ère} zone : 3% ▶ 2^e zone : 1% ▶ 3^e zone : 0% ▶ Haute-Corse et Corse du Sud : 3%. **Montant minimum** : il est calculé à compter du 01/01/2024, sur la base du minimum de traitement, soit le traitement correspondant à l'IM 366 (IB 367) : ▶ 1^{ère} zone : 54,05 € ▶ 2^e zone : 18,01 €.

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Mode de calcul (art. 10 bis décr. n°85-1148 du 24 oct. 1985) ▶ pour 1 enfant : 2,29 € ▶ pour 2 enfants : 10,67 € + 3% du traitement brut plafonné ▶ pour 3 enfants : 15,24 € + 8% du traitement brut plafonné ▶ par enfant au-delà du 3^e : 4,57 € + 6% du traitement brut plafonné. Remarque : si l'agent perçoit une NBI, le taux (3, 6 ou 8%) s'applique à la somme (traitement + NBI). **Montants minimaux** : ils sont calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 454 (IB 524) soit, à compter du 01/01/2024 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014) ▶ pour 2 enfants : 88,05 € ▶ pour 3 enfants : 221,60 € ▶ par enfant au-delà du 3^e : 159,34 €. **Montants maximaux** : ils sont calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 722 (IB 879) soit, à compter du 01/01/2024 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014) ▶ pour 2 enfants : 117,29 € ▶ pour 3 enfants : 299,57 € ▶ par enfant au-delà du 3^e : 217,82 €.

AIDES AUX FAMILLES

GARDE DES JEUNES ENFANTS. L'employeur a la possibilité d'attribuer à ses agent-es, au titre de la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants, des chèques emploi service universel (CESU)

préfinancés, dans les conditions fixées, pour les agents de l'Etat, par une circulaire du 02/07/2020. ▶ Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 26,16 € par jour.

ENFANTS HANDICAPES ▶ Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 183 € par mois. ▶ Séjour en centre de vacances spécialisé : 23,96 € par jour. ▶ Allocation pour jeune adulte handicapé étudiant ou en apprentissage entre 20 et 27 ans : 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales par mois.

SEJOURS D'ENFANTS. Colonies de vacances ▶ enfants de moins de 13 ans : 8,40 € ▶ enfants de 13 à 18 ans : 12,70 €. **Centres de loisirs sans hébergement** ▶ 6,06 € pour la journée complète ▶ 3,06 € pour les séjours en demi-journée. **Maisons familiales de vacances et gîtes** ▶ pension complète : 8,84 € ▶ autre formule : 8,40 €. **Séjours éducatifs** ▶ forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 87,05 € ▶ pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 4,14 € par jour. **Séjours linguistiques** ▶ enfants de moins de 13 ans : 8,40 € ▶ enfants de 13 à 18 ans : 12,71 €.

RESTAURATION

Prestation par repas : 1,47 €.

CHOMAGE

Pour le secteur public, le droit à l'assurance chômage pour les agents publics est prévu à l'article L. 5424-1 du code du travail. L'article 72 de la loi n°2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique énonce les cas d'ouverture du droit à allocation d'assurance chômage applicables à certains agents mentionnés à l'article L. 5424-1 du code du travail, et notamment aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique territoriale (loi n°2019-828 du 06/08/2019 et art. L. 5424-1 code du travail). En application de ces dispositions, le décret n°2020-741 du 16/06/2020 définit le régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public (décr. n°2020-741 du 16/06/2020). Applicable aux personnels privés d'emploi à compter du 19/06/2020, ce décret reprend un certain nombre de principes antérieurement dégagés en la matière par le juge administratif et renvoie en partie à l'application des règles du régime d'assurance chômage du secteur privé.

A noter : un protocole d'accord sur la nouvelle convention d'assurance chômage a été signé par les partenaires sociaux ; dans l'attente de l'agrément de cette nouvelle convention par le gouvernement, l'application des dispositions actuelles est prolongée jusqu'au 30/06/2024 au plus tard.

L'allocation journalière est constituée par (montants applicables à compter du 01/07/2023) : ▶ une partie fixe : 12,95 € ▶ une partie proportionnelle : 40,4% du salaire journalier de référence. **L'allocation**

minimale est de 31,59 € et 57% du salaire journalier de référence.

L'allocation minimale ARE Formation est de 22,61 €. **L'allocation maximale** correspond à 75% du salaire journalier de référence. S'agissant du **coefficient de dégressivité** : ▶ le montant d'allocation journalière relatif à l'application du coefficient est de 91,02 €, ▶ le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité est de 63,72 €.

Une contribution au régime d'assurance chômage est due en cas d'adhésion de l'employeur territorial au régime d'assurance chômage. Aucune contribution n'est due au titre de l'assurance chômage lorsque l'employeur public est en auto-assurance.

BAREME POUR L'ÉVALUATION FORFAITAIRE

DE CERTAINS AVANTAGES EN NATURE

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement ont été revalorisés au 01/01/2022.

NOURRITURE : lorsque l'employeur fournit la nourriture, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage est évalué forfaitairement. Date d'effet 01/01/2024. ▶ 1 repas : 5,35 € ▶ 2 repas : 10,70 €

LOGEMENT :

Rémunération brute mensuelle	Avantage en nature pour 1 pièce	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
moins de 1932€	77,30€	41,40€
de 1932€ à 2318,39€	90,20€	57,90€
de 2318,40€ à 2704,79€	102,90€	77,30€
de 2704,80€ à 3477,59€	115,80€	96,50€
de 3477,60€ à 4250,39€	141,90€	122,30€
de 4250,40€ à 5023,19€	167,40€	147,70€
de 5023,20€ à 5795,99€	193,30€	180,10€
à partir de 5796€	218,80€	205,90€

Option : l'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle. A compter de 2010, la diffusion des barèmes par l'Accos s'effectue via urssaf.fr (pas de diffusion par Lettre circulaire Accos).

PSC, rémunération, « mérite »... POURSUIVONS LA BATAILLE DES SALAIRES

ÉDITORIAL

Après un mois d'atermoiements, la composition du gouvernement de Gabriel Attal est enfin connue. Pour la Fonction publique et les collectivités territoriales, Stanislas Guérini et Dominique Faure sont confirmés, on reprend les mêmes et on continue.

Dans sa déclaration de politique générale, le Premier ministre a annoncé le report au second semestre du projet de loi « accès-parcours-rémunération » pour la Fonction publique, qui devait initialement être présenté au premier trimestre 2024. Il a confirmé que ce projet de loi s'articulerait autour du « mérite », notion qui prendrait plus de place dans les rémunérations et les déroulements de carrières. La rémunération au mérite conduit à la mise en concurrence des agent.es, des services, elle s'appuie sur des critères subjectifs de quantité au détriment de la qualité des services publics.

Le « mérite » est en réalité un prétexte bien commode qui sert à justifier le refus du gouvernement d'augmenter l'ensemble des agent.es publics. Dans les discussions qui vont s'ouvrir sur ce projet de loi, la FSU Territoriale continuera de porter ses revendications, à savoir que la priorité est bien de revaloriser le point d'indice de manière significative, d'améliorer l'ensemble des grilles afin de redonner des perspectives de carrière et d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le projet de loi devrait également comporter les dispositions permettant de transcrire l'accord sur la protection sociale complémentaire conclu entre les organisations syndicales de la Fonction publique territoriale et les employeurs. Alors que l'État s'était engagé à

traduire dans la loi et la réglementation l'intégralité de cet accord, aujourd'hui rien n'est encore fait et le calendrier actuel ne permettra pas sa mise en œuvre dans les délais prévus, en janvier 2025. Les collectivités, qui pour certaines ont déjà entamé les négociations pour de

nouveaux contrats de prévoyance, risquent donc de proposer des garanties et une participation inférieure à ce qui est prévu par l'accord.

L'État et le gouvernement doivent agir et respecter la parole donnée !

Nos salaires seront au cœur des batailles à venir, tout comme le maintien des services publics locaux. Les finances des collectivités territoriales sont de nouveau dans le rouge. Pourtant les besoins de la population sont toujours plus importants et le refus du gouvernement d'augmenter les dotations en fonction de l'inflation poussent les élus locaux à tirer le signal d'alarme. Les annonces récentes d'un énième durcissement de l'assurance-chômage vont également peser sur les comptes des collectivités, en entraînant mécaniquement une hausse des allocataires du RSA.

L'augmentation des salaires de tous les personnels, la lutte contre le recours à l'emploi précaire, l'amélioration des conditions de travail sont les véritables réponses pour stopper la dégradation des services publics.

Après un 8 mars pour l'égalité professionnelle, la FSU, avec l'intersyndicale unitaire Fonction publique, appelle à une journée d'action le 19 mars pour nos salaires et pour le service public. Il s'agira d'une première étape dans la bataille à venir contre ces nouvelles attaques du statut de la Fonction publique. ■

LE « MÉRITE »
EST EN RÉALITÉ UN PRÉTEXTE
BIEN COMMODE QUI SERT À
JUSTIFIER LE REFUS
DU GOUVERNEMENT
D'AUGMENTER L'ENSEMBLE
DES AGENT.ES PUBLICS

Julien Fonte et Béatrice Fauvinet
co-secrétaires généraux du SNUTER-FSU

À propos de la Loi « Immigration intégration asile »

ACTUALITÉ SYNDICALE

La loi « immigration intégration asile » portée initialement par le ministre de l'Intérieur, et dénoncée depuis le projet initial par la FSU, les collectifs, ONG et associations de défense des droits fondamentaux des étranger-es, ainsi que par la Défenseure des Droits, avait pour objectif de renforcer la précarité des sans-papiers et leur répression, tout en facilitant leur expulsion plutôt que leur régularisation.

Pire encore, elle portait l'intention de supprimer des droits sociaux et d'instituer des éléments liés à la préférence nationale, concept xénophobe cher à l'extrême droite.

RÉSISTANCES CONTRE UNE ENTREPRISE DE SAPE DE LA RÉPUBLIQUE

Cette loi s'inscrit en rupture avec les traditions humanistes d'accueil d'un pays au carrefour des cultures et qui s'attaque frontalement au droit des étrangers, tout en portant atteinte aux principes de la République.

Sitôt votée, 32 départements ont annoncé qu'ils n'appliqueraient pas le durcissement des conditions de versement de l'allocation personnalisée d'autonomie, une des dispositions prévues dans la loi.

Il s'agissait en effet de discriminer les étrangers dans leurs accès aux droits sociaux. Précariser les étrangers en conditionnant leur accès à nombre de prestations sociales à l'historique de leur présence sur le territoire, c'est à la fois mettre en danger des familles entières et impacter les collectivités qui devront, quoi qu'il en soit leur permettre de subvenir à leurs besoins.

Cela ne peut correspondre à l'idée républicaine de la fraternité et du vivre ensemble, tout comme à la nécessaire mission de solidarité mise en œuvre par les agents territoriaux dans les collectivités.

CENSURE PARTIELLE DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL...

Dans son avis très attendu, le Conseil Constitutionnel a censuré fin janvier une grande partie du texte. Initialement, la loi votée comprenait quarante-six articles, et trente-cinq ont été annulés dont trois pour un motif de fond (fixation obligatoire par l'Assemblée Nationale de quotas annuels, caution obligatoire pour les étudiants étrangers).

Certaines dispositions pourraient donc être présentées à nouveau dans un autre texte ou dans le cadre d'un changement de Constitution, comme le réclame à présent l'extrême droite.

...MAIS DE GRAVES DISPOSITIFS RÉPRESSIFS DEMEURENT

Tout ceci ne doit pas passer sous silence qu'il subsiste cependant dans cette loi cinquante et un articles répressifs (pour l'essentiel issus du projet initial du gouvernement) parmi lesquels :

→ l'expulsion des étrangers délinquants avec la « simplification » des voies de recours (de 12 à 4) ;

→ la suppression de protections spécifiques pour les étrangers arrivés en France avant 13 ans ou qui ont plus de 20 ans de présence en France ;

→ le renforcement de l'arbitraire préfectoral ;

→ la délivrance systématique des OQTF (Obligation de quitter le territoire français) et l'interdiction de retour sur le territoire français (IRTF) avec un allongement de leur durée.

REFUGEES
NEED HELP
AND LOVE

ACTUALITÉ SYNDICALE



PHOTO MÉRIEUX / JMS

**LA FSU TERRITORIALE,
AVEC L'ENSEMBLE DE LA FSU
DÉNONCE CETTE LOI ABJECTE
ET MILITE POUR SON ABROGATION**

Pour toutes ces raisons, le BDN réuni les 1^{er} et 2 février 2024 (lire aussi pages 8 à 10) a voté à l'unanimité une motion dénonçant les nombreuses dispositions abjectes de cette loi et exigeant son abrogation.

La FSU Territoriale s'associe pleinement avec la FSU, à la mobilisation nationale pour que cette loi soit abrogée, pour combattre le racisme et la xénophobie, et défendre une politique migratoire d'accueil et de solidarité.

**MOTION DE LA FSU TERRITORIALE
POUR L'ABROGATION DE LA LOI
« IMMIGRATION INTEGRATION ASILE »**

Avec toute la FSU, syndicats, associations et organisations, la FSU Territoriale continue d'exiger le retrait d'une loi qui garde son caractère anti-immigré malgré la censure partielle du Conseil constitutionnel. Mettant en oeuvre la préférence nationale chère, à une partie de la droite et à l'extrême droite, elle conserve son traitement discriminant, notamment à l'égard des mineurs étrangers protégés, impactant ainsi l'essence même de la protection de l'enfance et son universalité. Si la décision du Conseil constitutionnel du 25 janvier a supprimé un certain nombre de dispositions de la loi porteuses de discriminations liées à l'accès au logement, aux prestations sociales ou au regroupement familial, 27 articles subsistent et restent à combattre.

La loi « Taquet » de février 2022, en faveur de la protection de l'enfance, exigeait des Départements qu'ils proposent un accompagnement aux jeunes majeurs de 18 à 21 ans qui étaient pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance avant leur majorité. L'article 44 de la loi immigration vient créer une nette discrimination concernant les jeunes étrangers faisant l'objet d'une obligation de quitter le territoire français (OQTF), en les privant de ce droit. Exclus par conséquent des dispositifs de protection de l'enfance en direction des jeunes majeurs, ils subissent un traitement discriminant inacceptable.

D'autres mesures, comme l'obligation de justifier d'un niveau de langue suffisant (article 20), celles empêchant le renouvellement de titre de séjour (article 21) ou la tenue d'un fichier d'empreintes et de photographies des Mineurs Non Accompagnés (MNA) délinquants ou supposés délinquants (article 39), viennent aussi freiner le parcours et la régularisation des mineurs et jeunes majeurs étrangers.

La FSU Territoriale dénonce toutes ces discriminations qui contribuent ainsi à mettre en danger les mineurs et jeunes majeurs qui doivent être protégés par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance. La protection de l'enfance, parce qu'elle accompagne, soutient et protège toutes les vulnérabilités doit rester universelle. Les agent.e.s territoriaux, travailleurs sociaux, agent.e.s administratif.ves et techniques qui concourent à cette mission ne peuvent servir les basses oeuvres des politiques de préférence nationale. En effet, cette loi entre en pleine contradiction avec les principes éthiques et déontologiques du travail social et médico-social et leurs missions d'accueil et d'accompagnement. La FSU Territoriale exige par conséquent l'abrogation de cette loi.

ACTUALITÉ SYNDICALE



Actualité de la Protection sociale complémentaire

ACTUALITÉ SYNDICALE

Le 11 juillet 2023, l'ensemble des syndicats représentatifs de la FPT et les employeurs territoriaux ont signé un accord sur la protection sociale complémentaire. Pour rappel, la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la Fonction publique territoriale, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, place la couverture des risques prévoyance et santé des agent.es au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux :

→ à compter du 1^{er} janvier 2025 pour le risque prévoyance,

→ à compter du 1^{er} janvier 2026 pour les frais de santé.

L'accord améliore notamment la prise en charge de la cotisation prévoyance par l'employeur. Les textes prévoient une part de cotisation de 20%, le résultat de la négociation en Fonction publique territoriale la fixe à 50% de la cotisation prévoyance effectivement payée par les agent.es (et pas seulement 50% du montant de référence de 35 euros).

L'accord fait également progresser la couverture des agent.es en imposant le maintien de 90% des revenus, en cas de longue maladie ou d'invalidité, alors que l'ordonnance indique «90% du salaire indiciaire et 40% des primes».

ALORS QUE L'ACCORD DU 11 JUILLET 2023 MARQUE DES AVANCÉES RÉELLES, DES INCERTITUDES APPARAISSENT

En effet, lors de la séance plénière du CSFPT du 20 décembre 2023, la DGCL a indiqué que la transcription législative posait des questions juridiques.

Les signataires, syndicats et employeurs sont d'accord pour juger qu'il est inconcevable que cet accord historique ne soit pas retranscrit dans les textes dans sa globalité. L'État dévalorise le dialogue social en ne respectant pas ses engagements et en bloquant un accord unanime des partenaires sociaux permettant de réelles avancées au bénéfice des agent.es.

Un courrier intersyndical a été envoyé au ministre Guerini qui a assuré que l'accord serait intégré à un prochain projet de loi Fonction publique. Or ce texte prévu au premier trimestre 2024 est désormais repoussé au second semestre !

UN CALENDRIER ANNONCÉ MAIS QUI POSE QUESTION

En attendant, la DGCL a proposé un calendrier de travail s'étalant jusqu'en juillet afin de trouver des solutions permettant de retranscrire chaque article.

Ce calendrier est problématique par rapport à la mise en œuvre du volet prévoyance au 1^{er} janvier 2015 car de nombreuses collectivités sont déjà en train de négocier les futurs contrats. Certaines font le choix d'anticiper les termes de l'accord, d'autres ne le prennent pas en compte. Il est essentiel de négocier l'intégration des avancées de l'accord lors de la construction des appels d'offres de vos collectivités.

Deux premières réunions de travail ont eu lieu le 31 janvier et le 15 février 2024 auxquelles les représentants FSU au CSFPT ont participé. En parallèle du volet prévoyance, des réunions entre les organisations syndicales et les employeurs se mettent en place pour discuter du volet santé de l'accord. ■

FORMATION DU 26 MARS 2024 À BAGNOLET

L'objectif est de permettre aux syndicats locaux du SNUTER de maîtriser les éléments de la négociation avec les employeurs pour la mise en œuvre dans les collectivités des volets prévoyance et santé de la PSC, selon les principes de l'accord du 11 juillet 2023.

Les procédures, cahier des charges, points de négociation seront abordés.

Débats, motions et projets : un Bureau Délibératif National qui fait le plein d'énergie !

ACTUALITÉ SYNDICALE

UNE SITUATION INTERNATIONALE INQUIÉTANTE

C'est à deux voix que nos co-secrétaires généraux, Béatrice Fauvinet et Julien Fonte, ont introduit ces journées. En premier lieu, ont été évoquées les questions internationales et le risque génocidaire au Proche-Orient dénoncé par la Cour Internationale, ainsi qu'une situation ukrainienne provoquant l'augmentation, toute aussi importante qu'inquiétante, des budgets militaires des pays soutenant le conflit armé. A également été abordée la crise climatique, qui est toute aussi alarmante comme en témoignent les inondations dramatiques dans le nord de la France où l'on salue l'intervention essentielle des agent.es territoriaux, et plus largement des services publics, en soutien des populations.

PAS DE CASTING MAIS DES ANNONCES !

Si après la nomination du premier Ministre nous étions dans l'attente de savoir qui aurait la délégation de la Fonction publique, le discours de politique générale de Gabriel Attal, et ses premiers pas en responsabilité, ont de quoi inquiéter. Entre une énième réforme de l'assu-

rance chômage et la baisse annoncée de 20% des allocations (qui auront un impact certain pour les agent.es contractuel.les), la volonté de généraliser le Service National Universel (SNU), ou enfin une gestion de la crise agricole qui interroge, la droitisation de la politique gouvernementale se poursuit après le maintien de la loi abjecte «Immigration, Intégration, Asile». Sur ces deux derniers sujets des motions ont été proposées au vote des membres du BDN (lire pages 6 et 10). Une autre certitude est la volonté de ce Gouvernement de poursuivre dans la voie de la rémunération «au mérite» et pour notre part celle de continuer à déconstruire cette idéologie qui ne mène qu'au découragement des agent.es et au tassement toujours plus important des grilles indiciaires.

ACTUALITÉS LOCALES, ACTUALITÉS NATIONALES : MÊMES COMBATS !

L'actualité du syndicat et le débat général qui a suivi a mis en débat un certain nombre de sujets. Du mouvement Police Municipale dans lequel le SNUTER est pleinement impliqué, à une mise en place de la PSC, de



Ce sont les tous nouveaux locaux de la FSU, situés à Bagnolet (93), qui nous ont accueillis pour ce premier Bureau Délibératif National (BDN) de l'année.

Pour rappel, le BDN est composé de 60 membres. Il se réunit deux à trois fois par an et décide des orientations, des actions et des positionnements du SNUTER dans le respect des mandats du Congrès National et des décisions adoptées par le Conseil Délibératif National (le dernier CDN se tenait à Marseille en octobre dernier, voir Syndicalement Vôtre n°70).

De manière moins formelle, c'est aussi l'occasion d'échanger à la fois sur l'action nationale de la FSU territoriale mais aussi sur les initiatives locales.

Bref, deux journées essentielles de rencontres, de débats, de positionnements et de projets pour le SNUTER-FSU.

ACTUALITÉ SYNDICALE

nombreuses prises de paroles des syndicats locaux ont animé cette séquence. La semaine des 4 jours, évoquée par le gouvernement dans la Fonction publique, a été dénoncée comme une tromperie lorsqu'elle est mise en parallèle avec les 1607 heures annuelles et sans recrutement. A l'image de nombreuses administrations aux «rideaux baissés» les membres du BDN alertent sur les risques de baisse de niveau du service public, comme cela a pu être constaté ici et là avec la généralisation du télétravail. Il faut «travailler moins», mais aussi «travailler mieux» afin de garantir à la fois le plein accès des usagers aux services publics et la réduction du temps de travail pour tous et toutes !

« NOUVEL OUTIL SYNDICAL »

C'est sous cette appellation que les syndicats CGT, Solidaires et FSU, convaincus que l'unité peut répondre aux enjeux du syndicalisme de demain, ont entamé une série d'échanges. Pour l'instant, seules la CGT et la FSU poursuivent cet état des lieux commun et leur introspection respective. Cependant, suite à un

léger emballement médiatique à ce sujet annonçant (presque) le «mariage» des deux syndicats, une mise au point a été faite en BDN par Julien Fonte, rappelant à la fois que si ce type de rapprochement fait partie des mandats de la FSU depuis sa création, l'idée d'un «Nouvel Outil Syndical» ne peut exister que dans un rassemblement plus large que celui en bilatérale, en cours avec la CGT, et que l'avancée de ces travaux ne se fera en aucun cas au détriment de la cohésion interne à la FSU. Des points réguliers sur ces discussions feront l'objet de points d'information à chaque BDN et éviteront les emballements, quels qu'ils soient.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Un point d'étape a pu être fait avec l'intervention de Jean-Marc Jousen (directeur des affaires institutionnelles de la MNT) après un rappel d'un contexte incertain par Didier Bourgoïn. Après avoir souligné l'avancée significative que constitue la participation employeur à hauteur de 50% sur la cotisation prévoyance, Jean-Marc Jousen a égrené les principaux sujets de vigilance

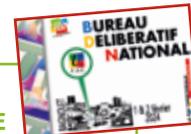


à avoir : cahiers des charges, appels d'offre et le choix des prestataires tout en appelant chacun à une extrême vigilance sur la rémunération des Assistant à Maîtrise d'Ouvrage (AMO). En effet, certains se font rémunérer par la fixation d'un pourcentage sur les cotisations des adhérents, or cela est illégal (le code de la commande publique fixe des sommes forfaitaires et interdit la rémunération « différée »). A suivre !

CONGRÈS, INSTANCES... ET MOBILISATIONS

Le prochain congrès de la FSU est annoncé du 3 au 7 février 2025 à Rennes. Si les membres du Secrétariat National du SNUTER participeront aux groupes de travail nationaux pour l'écriture des textes, chaque syndicat local contribuera, en lien avec le national, à sa préparation. Concernant les instances du SNUTER, un appel aux Syndicats Locaux pour l'organisation du prochain Conseil Délibératif National (CDN) qui aura lieu cet au-

National ont voté les deux motions, « Pour une agriculture durable » et « Pour l'abrogation de la loi Immigration Intégration Asile » que vous avez peut-être déjà lues sur le site internet du SNUTER-FSU (www.snuter-fsu.fr) ou sa page Facebook (www.facebook.com/lafsuterritoriale). Le prochain Bureau Délibératif National se réunira les 6 et 7 juin 2024 à Bagnolet.



MOTION DE LA FSU TERRITORIALE POUR UNE AGRICULTURE DURABLE

La FSU Territoriale, réunie en Bureau délibératif ces 1^{er} et 2 février 2024, manifeste son soutien aux paysan.ne.s et aux salarié.e.s du monde agricole en lutte pour un revenu décent.

N'échappant pas au modèle libéral et à une concurrence accrue, l'agriculture française subit les logiques productivistes qui entraînent la disparition des fermes et exploitations à taille humaine en organisant la concentration des exploitations agricoles au profit de l'agro-business et d'une grande distribution prédatrice.

La FSU Territoriale rappelle que c'est la société toute entière qui est concernée par cette lutte paysanne et qu'elle ne doit pas se mener contre les intérêts sanitaires, écologiques et économiques de la population.

Pour cela, il faut sortir l'agriculture des logiques concurrentielles exacerbées par les traités de libre-échange. La France doit se retirer des négociations de l'accord Mercosur, comme l'exige notamment la Confédération paysanne. Par ailleurs, des mesures urgentes doivent être prises par le Gouvernement pour protéger le revenu des paysan.e.s qui doivent pouvoir vivre dignement de leurs activités, d'abord en interdisant la vente de produits agricoles en dessous du prix de revient, ensuite en favorisant économiquement une agriculture respectueuse de l'environnement.

La réponse du gouvernement au mouvement va à l'encontre de ces objectifs et ne répond en rien à la revendication d'un revenu décent. La suspension de l'application du plan Ecophyto ne profite qu'à l'agro-industrie au détriment de la planète, de la santé de chacun, laissant sur le bord du chemin les producteurs les plus fragiles.

Pour faire face aux effets du changement climatique, l'agriculture doit être accompagnée sur la voie de la transition agroécologique, seule voie capable de produire une alimentation saine et accessible à toutes et tous, tout en relevant le défi de la biodiversité, de la préservation des espaces naturels et des enjeux liés à l'eau.

Enfin, la FSU Territoriale tient à affirmer sa solidarité envers les ouvrier.e.s agricoles victimes d'une agriculture en souffrance et dont les droits sociaux sont souvent bafoués (bas salaires, heures supplémentaires non rémunérées, discriminations racistes ou sexistes, etc.).

La FSU Territoriale soutient toutes ces revendications agricoles dans le cadre de mobilisations pacifiques respectueuses des personnes, des biens publics et des agents-es.

ACTUALITÉ SYNDICALE

tomme a été lancé. Cet appel a fait suite au point d'information sur les candidatures au Bureau National comme au Secrétariat National suite aux départs annoncés de camarades, et ce toujours dans l'objectif de consolider le travail engagé par le Secrétariat ou les secteurs ainsi que notre participation au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Par ailleurs, le développement du SNUTER se poursuit avec l'élargissement de l'offre de formation propre à la FSU Territoriale (voir calendrier dans ce *Syndicalement Vôtre*) ou encore le travail à venir de refonte du site internet du SNUTER. Tout ceci est intégré au budget 2024, voté à l'unanimité suite à une présentation exhaustive des comptes par le trésorier. Enfin, le Bureau National a validé les statuts et souhaité la bienvenue au SNUTER Guadeloupe !

Si la question reste entière sur la forme que prendra la journée de mobilisation Fonction publique qui se veut unitaire le mardi 19 mars, le SNUTER a préparé la réussite de celle du 8 mars en envoyant à chaque syndicat local du SNUTER du matériel militant. Enfin, c'est à l'unanimité que les membres du Bureau Délibératif



RÉMUNÉRATION

↓ Décret n°2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

↳ A compter du 1^{er} janvier 2024, ce décret porte notamment en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à St-Barthélemy, à St-Martin et à St-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 11,65€ (augmentation de 1,13%), soit 1766,92€ bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

↓ Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023

↳ Dans le cadre des mesures de revalorisation des rémunérations des agents publics, le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 prévoit l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics à compter du 1^{er} janvier 2024.

L'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics à compter du 1^{er} janvier 2024 induit le passage à 366 points de l'indice minimum (plancher) de la Fonction publique (au lieu de 361 depuis le 1^{er} juillet 2023).

↳ Le minimum garanti s'établit à 4,15€ au 1^{er} janvier 2024.

PROMOTION INTERNE

↓ Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale.

↳ La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Le décret vient assouplir ce mécanisme de contingentement, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. À cette fin, il réduit le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne (1 nomination possible pour 2 recrutements au lieu de 3) ainsi que la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité (2 ans au lieu de 4 ans). Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

MODALITÉS DE NOMINATIONS

↓ Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

↳ Le décret vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Il précise le périmètre des emplois soumis à ces obligations. Il détermine le calendrier de publication des données relatives aux primo-nominations ainsi que le montant de

la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication de ces données.

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

↓ Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 modifiant les dispositions du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

↳ Par principe, l'article 7-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 prévoit que le nombre de jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET) ne peut excéder 60 jours.

Pour faire face aux besoins liés à l'organisation des jeux olympiques et permettre une meilleure gestion des ressources humaines dans le cadre de cet événement sportif, le décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 modifie la rédaction de cet article. Il renvoie à un arrêté ministériel du 9 janvier 2004, le soin de déterminer le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.

À ce titre, l'arrêté du 9 janvier 2024 mentionne :

- que le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps est maintenu à 60 jours ;
- qu'à titre dérogatoire pour l'année 2024, le plafond est fixé à 70 jours.

Pour les agents dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, le plafond est augmenté de 10 jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de 60 jours peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités prévues par délibération (jours de congés, indemnisation, RAFFP).

Le décret et l'arrêté du 9 janvier 2024 entrent en vigueur le 11 janvier 2024.

ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

↓ Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, édition 2023, Ministère de la transformation et de la fonction publiques le 15 décembre 2023.

↳ Le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique vise à diffuser le plus largement possible les données et analyses relatives aux ressources humaines des trois versants de la fonction publique. Il nourrit le dialogue social et contribue au débat public.

Chaque année, les vues dressent un bilan de l'évolution de l'emploi public, des flux de personnels, des rémunérations, de la formation, du temps de travail et de son organisation. Dans la version détaillée du rapport, chacune des vues est complétée par les données mettant en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.

Cette année, le rapport propose également

deux études originales. La première porte sur la mobilité des agents au sein de la Fonction publique. La seconde concerne la rémunération des personnes restées "en place" et la manière dont elle évolue, à la hausse ou à la baisse. Dans la rubrique "Autres données", sont mises à disposition celles couvrant des thématiques diverses allant de la politique sociale aux accidents du travail et exposition aux risques professionnels en passant par la représentation sociale.

REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

↓ Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

↳ Cette loi apporte de nouvelles garanties d'évolution du métier, afin de le rendre plus attractif et palier les difficultés de recrutement dans le secteur. Les principales dispositions portent sur :

- la reconnaissance dans le CGCT de la fonction de " Secrétaire Général de Mairie " (SGM) dans les communes de moins de 3500 habitants ;
- l'évolution des règles de nomination aux fonctions de SGM ;
- la possibilité de recruter, à titre dérogatoire, un agent contractuel pour exercer les fonctions de SGM dans les communes de moins de 2000 habitants ;
- à compter du 1^{er} avril 2024, et jusqu'au 31 décembre 2027, promotion interne en catégorie B, sans limite du nombre de postes ouverts à la promotion, des fonctionnaires de catégorie C exerçant des fonctions de SGM. (En attente de publication d'un décret d'application)
- l'instauration d'une nouvelle voie de promotion interne spécifique après formation qualifiante. (En attente de publication d'un décret d'application) ;
- l'instauration d'une formation adaptée aux besoins de la collectivité, propre aux fonctions de SGM, dans un délai d'un an à compter de la prise de poste. Cette formation sera assurée par le CNFPT ;
- avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'avancement d'échelon. (En attente de publication d'un décret d'application) ;
- animation d'un réseau départemental des Secrétaires Généraux de Mairie par les CDG.





Les formations syndicales de la FSU Territoriale

1^{er}
SEMESTRE
2024

Le secteur formation vous propose de prendre connaissance du programme de formation du SNUTER pour le début de l'année 2024.

Le modalités d'inscriptions sont les suivantes :

- pour chaque formation organisée par le **secteur formation du SNUTER**, vous recevrez un mail vous informant de l'ouverture des inscriptions accompagné des documents à compléter pour vous y inscrire.
- pour ce qui est des formations organisées par le **Centre de**

Formation de la FSU, il vous faudra aller sur le site internet Centre de formation de la FSU et procéder à votre inscription en ligne.

Pour rappel, vous devez faire votre demande d'autorisation d'absence pour formation syndicale auprès de votre employeur un mois avant le début de la session.

Si vous avez la moindre question, n'hésitez pas à contacter le secteur formation.

formation	durée en jours	dates	en résumé	Intervenant-es	lieux	Date limite demande d'autorisation d'absence
PSC (suite)	1	26/03	Approche des dispositions relatives au risque santé et à la prévoyance - Modalités de mise en oeuvre et d'application. Exemple de négociations locales.	FSU Territoriale Philippe Challande et Jean-Luc Pirenet	Bagnolet	26 février
La carrière	1,5	27/03 + 28/03 (matin)	Recrutement, avancement de grade, promotion interne, cadre d'emploi, ...	FSU Territoriale Hélène Puertolas et Anne-Marie Coste	Bagnolet	27 février
Réaliser une maquette de tract ou d'affiche - Améliorer plus facilement son identité visuelle	1,5	4/04 + 5/04 (matin)	S'approprier des outils graphiques pour élaborer ces maquettes - Définir en commun des règles et des principes en cohérence avec l'image de son SL.	FSU Territoriale Emmanuel Samson	Bagnolet	1 ^{er} mars
Conférence "convention tripartite et leur application dans les collèges/ lycées" EPLE	1	11/06 OU 13/06 (À CONFIRMER)	Partager nos expériences et les pratiques locales.	FSU Territoriale Christophe Nouhaud et Philippe Duverny	Bagnolet	10 mai
Transition écologique	2	27-28/03	Le numérique, enjeux environnementaux et sociaux, services publics.	Centre de formation FSU	Bagnolet	27 février
Intersyndicale femmes	2	4-5/04	Réflexion sur le féminisme et les droits des femmes.	Centre de formation FSU	Bagnolet	4 mars
Femmes riposte	2	23-24/05	Permettre le partage des récits, l'échange et l'outillage autour des questions de la lutte contre le sexisme.	Centre de formation FSU	Bagnolet	23 avril
LGBTQI	2	3-4/06	Quel accompagnement pour les personnes LGBTQIA+ ? Transidentité : combattre les stéréotypes et préjugés au niveau professionnel ; histoire des luttes ; 20 ans du collectif éducation contre les LGBTI phobies.	Centre de formation FSU	Bagnolet	3 mai
2 jours 4 questions	2	18-19/06	Laïcité, statut du fonctionnaire, écologie, démocratie.	Centre de formation FSU	Bagnolet	17 mai

LIVRE DE LA NOIRCEUR BLANC DES CONSTATS DU TRAVAIL À LA PÂLEUR SOCIAL DES PROPOSITIONS



Aucun acteur du social, curieux du devenir de son métier, n'a pu passer au travers des enjeux de conception du *Livre blanc du travail social*. Au point de faire naître durant son élaboration de réels espoirs de changement, tous à la hauteur des enjeux cruciaux qu'actuellement le travail social traverse. Car comme le pointe Mathieu Klein, président du Haut conseil en travail social (HCTS), le système est « essoré ».

Perte d'attractivité, perte de sens, marchandisation accrue du social, souffrance au travail, amenuisement du service public, crise du secteur privé, paupérisation grandissante des publics, stigmatisation et ostracisation des étrangers, absence de solution d'accompagnement pour les personnes porteuses de handicap, un dispositif d'hébergement d'urgence saturé, une protection de l'enfance exsangue... La liste est longue et malheureusement non-exhaustive.

Face à l'urgence de la situation, seules des propositions radicales de changement semblaient pouvoir inverser la tendance.

Alors le Livre blanc du travail social est-il à la hauteur des enjeux ? Le document s'articule autour de quatre points clés : retrouver l'attractivité des métiers et des organisations ; se recentrer sur le cœur des métiers et le pouvoir d'agir des professionnels ; susciter l'intérêt des métiers notamment pour les plus jeunes ; penser les transitions numériques, démographiques et écologiques.



TOUT LE BOULOT
POUR RÉPARER LE CLIMAT,
ÇA ME TRAVAILLE! (SOCIAL)

L'ATTRACTIVITÉ AU-DELÀ DES MOTS ?

Selon le Gouvernement, le premier acte de reconnaissance, en vue de retrouver l'attractivité des métiers et des organisations, serait la revalorisation salariale, notamment par la création d'un nouveau cadre conventionnel. La valorisation des métiers passera nécessairement par une meilleure adéquation entre les politiques publiques et les moyens alloués, l'amélioration de l'organisation du travail et le soutien aux innovations managériales.

Le Livre blanc promeut également les organisations participatives, qui réintroduisent du sens et de l'efficacité. La recherche-action apparaît enfin comme un vecteur de sens qui insère les travailleurs sociaux et travailleuses sociales dans une communauté collaborative (chercheurs, praticiens, personnes accompagnées) et les maintient en prise avec certaines innovations.

Mais ce que le Livre blanc oublie, c'est de sortir des vœux pieux et décliner des propositions concrètes comme engager une concertation sur la question des ratios d'en-

LES 14 RECOMMANDATIONS DU LIVRE BLANC

- Valoriser les salaires.
- Engager une concertation sur le sujet des ratios d'encadrement (nombre maximum de personnes accompagnées par des professionnel.les qualifié.es).
- Réinterroger les modes de financements des structures sociales et médico-sociales.
- Affirmer des fondamentaux du travail social adaptés aux défis d'aujourd'hui.
- Faire évoluer la gouvernance des métiers et des compétences.
- Recruter durablement.
- Faire évoluer les organisations de travail par un encadrement différent.
- Soutenir les parcours professionnels.
- Consolider les parcours des étudiant.e.s et des stagiaires.
- Distinguer l'accès au droit et l'accompagnement social.
- Engager une stratégie globale de communication autour des métiers.
- Tirer toutes les potentialités de la transition numérique.
- Investir la transition écologique.
- Renforcer la place du travail social dans le débat public.



PHOTOGRAPHE ROUGE / MARTIN MOIRA / HANS LUCKS

DOSSIER

cadrement (nombre maximum de personnes accompagnées par des professionnel.le.s qualifié.es); réinterroger les modes de financement des structures sociales et médico-sociales en sortant d'une vision de financement à l'acte du travail social (le temps «nécessaire», à l'intervention ne pouvant être évaluée qu'au regard des besoins des personnes accompagnées).

Il ne détermine pas non plus d'indicateurs permettant sa mise en œuvre effective sur le terrain, ni n'aborde la question des financements des mesures proposées, à commencer par celle d'une meilleure rémunération des professionnel.les après le «fiasco» du Ségur.

CŒUR DE MÉTIER ET AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

Ce Livre blanc prône, en deuxième point clé, la nécessité de se recentrer sur le cœur de métier et les conditions d'une autonomie d'action professionnelle.

Pour rendre attractifs les métiers, il faut en effet redonner des marges d'initiative aux professionnel.les, les sortir des tâches administratives et du paradigme de l'aide individuelle au cas par cas, ainsi que réhabiliter la temporalité car la qualité, l'efficacité et les résultats d'un accompagnement se mesurent à l'échelle du temps, celui de l'écoute, de la disponibilité, de la présence à l'autre.

Le Livre blanc promet ainsi les démarches «d'aller vers» et les interventions collectives (meilleur maillage des Maisons France Services, permanences délocalisées, permanences mobiles, etc.).

Mais, rien n'est dit sur la responsabilité des gouvernements successifs sur la fermeture des services publics et le fait que les services sociaux sont très souvent le dernier rempart pour permettre aux individus d'accéder à leurs droits.

Pas un mot non plus sur des dispositifs législatifs (CALPAE et aujourd'hui Pacte des solidarités) qui ont une durée déterminée, minant les associations qui répondent aux appels d'offre et les dissuadent de s'engager dans le long terme, créant de la précarité dans leur fonctionnement.

Enfin, prôner l'importance de favoriser le pouvoir d'agir des personnes accompagnées comme le fait le Livre blanc, c'est oublier que cela ne peut se concevoir sans la construction d'un réel pouvoir d'agir des travailleurs.es sociaux.les et des structures qui les emploient.

CHANGER D'IMAGE ET DONNER DES PERSPECTIVES

Le troisième axe du livre blanc propose de susciter l'intérêt, et d'attirer les étudiants vers les métiers du social en renouvelant à la fois leur image et la formation.

On observe en effet, un vieillissement des professionnel.les du secteur social et médico-social qui augure une vague de départs à la retraite et la nécessité de former une nouvelle génération.

C'est pourquoi, le Livre blanc préconise de mieux ancrer les établissements de formation dans leurs territoires pour offrir des formations adaptées aux besoins, aux mobilités et développer des compétences locales.

70% DES
BÉNÉFICIAIRES DE
L'AIDE ALIMENTAIRE
SONT DES FEMMES

@asso_mamama

Par ailleurs, le Livre blanc préconise aussi la poursuite de la construction d'une nouvelle architecture des diplômes au service de la complémentarité des métiers.

Enfin, la création d'une discipline académique «travail social/intervention sociale» dans le champ des sciences humaines et sociales est indispensable.

S'il est primordial de renforcer l'articulation des interventions sociales avec la production des connaissances par l'expertise des travailleurs sociaux eux-mêmes, la FSU revendique la création de concours supplémentaires dans

l'ensemble des filières afin de donner davantage de perspectives professionnelles aux agent.es territoriaux notamment.

TRAVAIL SOCIAL ET TRANSITIONS NUMÉRIQUE, DÉMOGRAPHIQUE ET ÉCOLOGIQUE

Le quatrième et dernier point clé, mis en avant dans le Livre blanc, consiste à intégrer les métiers du travail social dans les transitions numérique, démographique et écologique.

Il convient, par exemple, d'intégrer les données environnementales comme des facteurs de vulnérabilité sociale et par conséquent, de faire évoluer les compétences des professionnel.les en incluant la dimension environnementale dans l'analyse des problèmes sociaux.

Par ailleurs, il faudra veiller à développer l'ancrage territorial du HCTS (Haut Conseil du Travail Social) en favorisant l'essaimage des CLTSDS (Comités Locaux du Travail Social et Développement Social), mais également, le saisir pour un avis consultatif systématique pour toute évolution des politiques sociales et le mandater pour élaborer un texte de référence définissant des repères éthiques et déontologiques.

PASSER DE L'ALERTE AUX ACTES

À vouloir balayer l'ensemble du travail social dans sa diversité, le Livre blanc peine à dépasser le cadre des constats et à prendre la dimension politique de ces quelques «recommandations».

En fait, plus qu'à des revendications, on assiste à la présentation de pistes de travail qui, par leur imprécision, n'impliquent jamais nos

LE SECTEUR TRAVAIL SOCIAL DE LA FSU TERRITORIALE... AU TRAVAIL!

Le secteur travail social du SNUTER-FSU, qui se réunira en avril à Paris, travaille déjà sur une critique détaillée pour chacune des 14 propositions.

Ce travail devrait être communiqué, soit de manière autonome, soit dans le cadre d'une publication plus large sur l'état du travail social. A suivre donc...

Pour contacter le secteur travail social du SNUTER : travailsocial@snuter-fsu.fr



gouvernants ou les pouvoirs publics dans leurs responsabilités, ni ne prônent un changement de référentiel politique.

En effet, en privilégiant une approche strictement par le travail social et ses acteurs, aucune réelle remise en question des logiques néolibérales qui régissent aujourd'hui le champ du travail social et les publics n'est produite (aucun regard critique sur l'application du principe de la « valeur travail » qui secoue le RSA,

des principes méritocratiques et ségrégationnistes qui accompagnent les politiques d'insertion et migratoires, des logiques concurrentielles valorisant le moins-disant social, etc.). Dans la conclusion du Livre blanc, ses auteurs écrivent que ce livre « résonne comme une alerte pour les pouvoirs publics ».

Il appartient à présent à la FSU et au champ syndical de faire en sorte qu'il dépasse le stade de l'alerte pour celui de l'action. ■

IL FAUT DÉPASSER LES MOTS, IL EST URGENT D'AGIR !

Il ne se passe plus une semaine sans qu'un signe d'effondrement de la protection de l'enfance surgisse ici et là. Certains Départements profitent de l'état catastrophique de l'ASE pour appliquer une politique discriminatoire en refusant de recevoir, sur leur territoire, des Mineurs Non Accompagnés, qui sont donc orientés vers les Départements voisins. Dernièrement, dans le Puy-de-Dôme, c'est le suicide de Lily, 15 ans, dans l'établissement où elle était placée par l'Aide Sociale à l'Enfance qui a suscité un émoi dans toute la communauté du travail social.

Au-delà de l'incommensurable douleur pour sa famille, ses proches, ce drame témoigne d'une protection de l'enfance à l'agonie, qui ne remplit plus ses missions, et ce, malgré la loi Taquet, sensée renforcer la protection et l'accompagnement des enfants placés. C'est quelques semaines après le drame, le 18 février, qu'un décret a été publié pour élargir les possibilités de structures d'accueil des conseil départementaux vers de l'hébergement « jeunesse » afin de donner une alternative aux placements en hôtel, désormais interdits... Cette possibilité existera sous la condition de présence permanente de personnels « formés ». Deux autres décrets parus le même jour proposent un système de parrainage des mineurs et jeunes majeurs...

Pour la FSU Territoriale la situation est telle qu'elle ne peut se contenter de « solutions » à moindre frais comme le propose ces décrets. La protection de l'enfance doit bénéficier de décisions fortes tant dans le financement de structures adaptées, que dans les recrutements et la formation de personnels qualifiés et enfin dans les conditions de travail et de rémunérations des agent.es et salarié.es qui soutiennent et accompagnent ces mineurs et leurs familles au quotidien. Les mots ne suffisent plus !

LA FSU AGIT ET SOUTIENT LES POLICIÈRES ET POLICIERS MUNICIPAUX EN COLÈRE !

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Depuis le mois d'octobre 2023, le collectif des Policiers Municipaux en colère composé de 10 syndicats, associations et fédérations, (FSU, UNSA, SUD, CGT, CFDT, CFTC, ANCTS, SNSP, FNPMF, SNPM) a été créé afin de faire entendre les revendications des policières et policiers municipaux, concernant le volet social, auprès de Dominique Faure, Ministre déléguée en charge des collectivités territoriales.

Le 26 octobre 2023, Elisabeth Borne, alors Première Ministre, avait déjà annoncé que de nouvelles prérogatives judiciaires allaient prochainement être attribuées aux policières et policiers municipaux. Pour la FSU Territoriale, il n'est pas question d'envisager la moindre mission supplémentaire, sans que soit préalablement traitée le volet social et que soient obtenues des avancées significatives. Si le collectif a décroché certaines améliorations sur le volet carrières (10^e échelon de droit pour les brigadiers chef et principaux, passage en A type pour les Directeurs), l'ensemble des organisations s'oppose à la mise en place d'un RIFSEEP Police Municipale qui aurait pour effet, entre autres, de faire « disparaître » l'Indemnité Spécifique Mensuelle de Fonction (ISMF) des agent.es de police municipale.

Il n'est pas tolérable d'être une « Police Nationale bis », sollicitée au gré de l'actualité (attentats, COVID, émeutes, protection des lieux de culte...), sans moyens ni la reconnaissance de notre engagement pour le service public. Le 14 novembre 2023, Dominique Faure, a annoncé quelques premières avancées dont le retrait du projet RIFSEEP Police Municipale, le maintien de la prime police ISMF mais aussi la mise en place d'un système de prime « au mérite » ! Elle s'était par ailleurs engagée à ouvrir une réflexion sur le sujet des retraites des policiers municipaux.

Après la grève des PV des 24 et 31 décembre 2023, la mobilisation s'est poursuivie le 3 février avec des rassemblements et des manifestations un peu partout en France. Fortes de la réussite de ces mobilisations, les organisations syndicales ont été reçues par Dominique Faure le 13 février dernier. La Ministre a annoncé que

le régime indemnitaire des agent.es de police municipale allait s'organiser dans le cadre d'un décret fixant une Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE). Cette prime serait d'abord composée d'une part « fonction », dont le calcul sera indexé sur le traitement indiciaire brut de l'agent.e, et ensuite, d'une part « engagement professionnel et manière de servir » (voir les détails des annonces sur le site de la FSU Territoriale : www.snuter-fsu.fr). La Ministre a aussi annoncé la tenue de rencontres périodiques et repoussé à plus tard la question de la retraite qu'elle souhaite voir traitée avec le Ministre de la transformation et de la fonction publiques. Pour le SNUTER-FSU le compte n'y est toujours pas ! La prime sur l'engagement professionnel doit être réduite au minimum, il faut aussi imposer aux exécutifs municipaux un taux plancher pour la prime « fonction ». La FSU Territoriale continue, avec l'ensemble du collectif, à exiger une meilleure reconnaissance professionnelle et salariale et revendique :

- une revalorisation salariale ;
- l'octroi et l'augmentation de la prime police au taux maximal pour tous et toutes et sa prise en compte dans le calcul des droits de la retraite ;
- la révision des grilles indiciaires pour une classification en catégories supérieures (B, A, A+) ;
- l'attribution d'une année de bonification tous les 5 ans ;
- une Indemnité Spéciale de Fonction obligatoire pour tous et toutes, au taux maximum pour l'ensemble des cadres d'emplois et comptabilisée pour les droits à la retraite, à l'instar des sapeurs-pompiers ;
- le passage des trois catégories A,B,C en catégorie active.

Les agent.es de Police Municipale ont largement démontré leur détermination en se mobilisant ces dernières semaines afin que leurs revendications soient entendues. Le mouvement revendicatif et les actions se poursuivent toujours avec le soutien de la FSU Territoriale !



1/ Peux-tu te présenter ?

Je suis lauréat du concours de gardien de police municipale depuis 1996. J'ai été affecté à la brigade piétons en 1997, brigade qui officie sur la voie publique. Et en 2016, j'ai pu intégrer la brigade de surveillance de l'Hôtel de ville. Au-delà des missions protocolaires, j'effectue des patrouilles de sécurisation dans le périmètre de l'hôtel de Ville et sur certains sites.



Thierry Donadio

54 ans

**Brigadier chef principal
de police municipale
ville de Marseille
Délégué FSU Territoriale**

2/ Comment exerces-tu ton métier au quotidien ?

Policier municipal est un métier de la territoriale très particulier. Nos missions fluctuent sans cesse entre prévention et répression. J'apprécie ce métier car la proximité avec les usagers nous permet de réellement leur venir en aide. Je suis en effet très attaché au service public et à ses valeurs. Les qualités requises pour exercer ce métier sont principalement l'écoute, savoir garder son sang-froid en toute circonstance, bien entendu de l'empathie et quelquefois... juste du bon sens. Il est aussi primordial de posséder une bonne connaissance de ses prérogatives.

3/ Quelles sont les attentes et les revendications pour ton métier ?

Principalement, nous revendiquons une plus grande reconnaissance professionnelle qu'il s'agisse des risques, de la pénibilité ou encore de la dangerosité du métier. Nous exigeons

Policier municipal**EN DIRECT DU SNUTER-FSU**

par exemple, l'intégration de la prime dite « police » dans le calcul de la pension retraite. Par ailleurs, une réelle reconnaissance de nos fonctions doit aussi passer par un rehaussement catégoriel de toute la filière, une réévaluation des grilles indiciaires ou encore la bonification quinquennale qui permet d'augmenter le nombre d'années de cotisations pour la retraite (gain d'une année pour chaque période de 5 ans de travail effectif). Les autres métiers de sécurité dits « à risques » l'ont obtenue mais pas la Police Municipale...

4/ Qu'est-ce que ça t'apporte de militer au SNUTER-FSU de la ville de Marseille ?

Je suis militant du syndicat et délégué Police Municipale depuis plus de dix ans. J'ai été élu CHSCT et exercé un mandat de trésorier adjoint de ma section. J'ai été attiré par les valeurs du syndicalisme, et notamment par l'indépendance, la vision et l'approche différentes de la FSU. J'informe et je défends les agents territoriaux marseillais et participe en tant que représentant syndical à certaines réunions avec l'administration. Je milite dans le but de protéger toutes et tous les territoriaux mais aussi pour faire avancer ma profession.

5/ Quelles perspectives ou revendications pour les agents territoriaux du domaine de la Police Municipale ?

Avec le siège obtenu en Commission Consultative des Polices Municipales (CCPM), où deux collègues de Toulouse et Marseille nous représentent, nous travaillons activement à faire aboutir au niveau national nos revendications citées plus haut. Des négociations avec le gouvernement sont en cours. Nous continuons d'organiser et de mobiliser la profession en espérant être enfin entendus et reconnus! ■



LE SNUTER 94 MOBILISE À VITRY ET À THIAIS

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

SNUTER⁹⁴
LA FSU TERRITORIALE
Val-de-Marne

La question de la mise en place de la prime de précarité aura marqué cette fin d'année 2023. Son attribution étant laissée au bon vouloir des collectivités, certaines ont très vite répondu favorablement, d'autres ont refusé. C'est le cas de la commune de Vitry-sur-Seine ce qui a conduit les camarades de la section FSU à se lancer dans un bras de fer avec l'exécutif. Pour la section FSU de Vitry, il est évident que la prime de pouvoir d'achat est une mesure, certes insuffisante, mais indispensable pour soutenir le pouvoir d'achat des collègues, notamment pour les agent.es les plus précaires.

C'est dans une ambiance bon enfant, que les agent.es ont manifestés leur mécontentement face à la décision du Maire et de son adjoint en charge du personnel de ne pas mettre en œuvre cette prime de pouvoir d'achat. À l'appel de la FSU, le 5 décembre 2023, ce sont 200 agent.es qui ont réclamé la prime pouvoir d'achat dans le cadre d'une mobilisation historique. Les agent.es ont ainsi démontré leur détermination à obtenir gain de cause et envoyé un signal fort à l'exécutif. À l'issue de cette mobilisation, la mairie de Vitry-sur-Seine a donné un accord de principe pour le versement de la prime pouvoir d'achat en 2024. Une victoire pour les agent.es et la FSU.

CRÉATION D'UNE SECTION À LA VILLE DE THIAIS

Au rayon des naissances, le SNUTER 94, voit son implantation s'étendre jour après jour. Après INFOCOM94 (établissement public d'une vingtaine d'agents) au printemps dernier, c'est sous l'impulsion de gardiennes d'école que vient de se créer une section à la ville de Thiais.

Un bon nombre de collègues de cette commune ont déjà intégré la nouvelle équipe. Le travail s'annonce riche et intense au regard des pratiques «RH» de cette collectivité. Par exemple, le syndicat s'est déjà mobilisé contre une mesure visant à imposer un temps de travail annuel de plus de 2200 heures annuelles aux agent.es logé.es dans les écoles.



Les nouvelles sections pourront compter sur l'équipe aguerrie du SNUTER 94, sur nos élus.es du Centre Interdépartementale de Gestion de la Petite couronne en CAP et CCP, pour mener toutes les futures batailles en faveur des conditions de travail et de rémunération des agent.es. ■

VILLE DU MANS: « INVESTISSEZ DANS L'HUMAIN, DONNEZ-NOUS DE L'OXYGÈNE! »



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Les agent.es des collectivités de la Ville du Mans, Le Mans Métropole et CCAS, se sont mobilisé.es à l'appel de l'Intersyndicale le 14 décembre 2023, lors de la séance du conseil municipal, pour exprimer leur désaccord concernant le nouveau règlement du temps de travail, la mise en place du RIFSEEP et le versement de la prime Inflation. Malgré le vote contre à deux reprises de l'ensemble des représentant.es du personnel au Comité Social Territorial, ces collectivités ont imposé la mise en œuvre de ces projets.

Le co-secrétaire général du SNUTER 72, Pascal Cabaret, a pris la parole au nom de l'intersyndicale. Les réponses du Maire-Président Stéphane Le Foll n'ont pas été à la hauteur des préoccupations des agent.es et celui-ci a décidé d'annuler le conseil.

Les agent.es se sentent maltraité.es: réforme des retraites, réforme de la Fonction publique avec la mise en place d'un nouveau règlement du temps de travail au 1^{er} janvier 2024. Les choix de mise en œuvre imposés par la collectivité sont incompréhensibles et contestés par les agent.es. Au nom d'une soi-disante harmonisation de fonctionnement, fallait-il tout détricoter pour faire perdre le peu de reconnaissance acquise au fil des années (perte de plusieurs jours de congés, les jours de médailles, heures de récupération,...)? Et que dire des sujétions particulières, dont la prise en compte de la pénibilité, qui n'ont pas été discutées malgré la demande des représentant.es du personnel à maintes reprises. Quelle qualité au travail, alors que nous devons travailler plus de jours par an et plus longtemps ?

UNE « SOUS FONCTION PUBLIQUE »... TERRITORIALE ?

L'Intersyndicale dénonce également la structuration du RIFSEEP et sa répartition en 11 groupes de fonctions avec une augmentation de 33% pour les groupes supérieurs et de 4,23% pour le dernier groupe (concerne 1 350 agents). Enfin, la prime Inflation, acquise pour les agents des Fonctions publiques de l'État et de l'Hospitalière, est conditionnée pour les agent.es de la « sous-fonction » publique territoriale au bon vouloir du Maire-Président, au Mans : c'est non !

« Parce que la colère est à la fois bruyante à travers nos collègues venus aujourd'hui manifester leur mécontentement, mais elle est aussi sourde, c'est celle du risque fort de désengagement. »



RÉGION AURA : EXTERNALISATION ? POUR LES AGENT.ES C'EST NON !



LA FSU TERRITORIALE
Auvergne-Rhône-Alpes

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



Le 14 décembre 2023, jour d'assemblée plénière, le SNUTER du Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes (CR AURA) a été la seule organisation syndicale de cette collectivité à appeler à la grève et au rassemblement devant l'Hôtel de Région pour s'opposer à l'externalisation des services.

Parmi un grand nombre de mesures de casse du statut des agent.es et de dégradation du service public, la loi de « transformation de la Fonction publique », adoptée en 2019, permet aux collectivités d'externaliser ses services. La région Auvergne-Rhône-Alpes est donc la première à ouvrir la voie en externalisant des services déjà existants au sein des lycées.

Pour la FSU Territoriale AURA, c'est toute la politique menée par le Président du Conseil régional, Laurent Wauquiez et son exécutif, concernant la gestion des ressources humaines - dont celles des lycées est l'exemple le plus patent - qui est insupportable.

LES AGENT.ES NE SONT PAS DES VARIABLES D'AJUSTEMENT

Il n'est pas acceptable que pour d'hypothétiques raisons d'économies budgétaires, les agent.es régionaux et plus particulièrement ceux des lycées, deviennent de jour en jour de simples variables d'ajustements financiers. Ceci dénote à la fois une absence de considération pour les personnes et une totale méconnaissance de la réalité du service public qu'ils exercent au bénéfice de l'ensemble de la communauté éducative.

L'exécutif régional justifie aussi l'externalisation des services au sein des lycées par le besoin d'améliorer les conditions de travail des agent.es. En réalité, les conditions de travail sont depuis longtemps dégradées et désorganisées par le non-renouvellement des postes (retraites etc.), et le non-remplacement des absences (maladie, formations, etc.).

Nous ne sommes pas dupes de cette politique d'externalisation à marche forcée. Non seulement aucune économie n'est réalisée, mais de plus on désorganise complètement et durablement le service public en détruisant petit à petit un statut protecteur des droits mais aussi des devoirs des personnels.

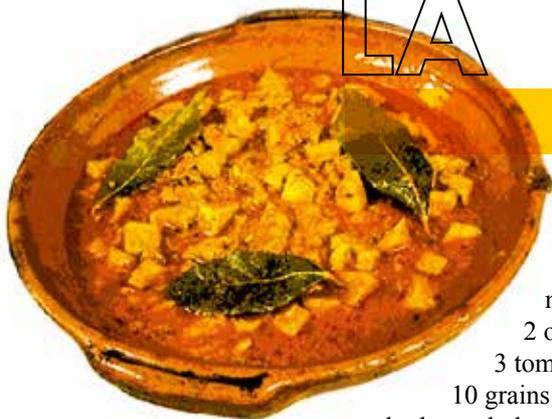
Malgré une pluie battante, sous le vent et dans le froid, plus de 150 agent.es se sont réuni.es, à notre appel, le 14 décembre 2023 au Conseil Régional d'Auvergne Rhône Alpes. Avec un taux de grève supérieur à la mobilisation du 13 octobre, nous avons réussi à démontrer la pertinence de cette mobilisation. Pour la FSU territoriale, l'intersyndicale la plus large possible, peut et doit encore proposer en 2024 les formes de mobilisation fortes attendues par les agent.es pour faire reculer les politiques régionales d'appauvrissement en « moyens humains » et d'externalisation des services. ■

LA

RECETTE

par Patrick Laguerre,
chef de cuisine au collège Corbières-Maritimes
à Sigean, Aude.

LE FRÉGINAT DES CORBIÈRES



Ingrédients pour 8 personnes :

1,5 kg de viande de porc (épaule ou échine par exemple),
200 grammes de jambon de montagne,
2 oignons émincés,
3 tomates pelées et concassées,
10 grains d'ail écrasés et sans germe,
du thym, du laurier,
un verre de vin blanc (des Corbières de préférence),
un peu de saindoux.

Préparation :

Découper la viande et le jambon en petits dés d'environ 1 cm. Faire revenir la viande et le jambon dans un peu de saindoux dans une cocotte, ajouter les oignons. Déglacer au vin blanc, réduire légèrement. Mouiller à l'eau à hauteur et rajouter la tomate, l'ail et les herbes. Saler légèrement. Faire mijoter une heure et demie à deux heures à couvert. Vérifier l'assaisonnement en fin de cuisson. Servir idéalement avec des haricots blancs de Castelnaudary. Bon appétit ! ■

CULTURELLEMENT VÔTRE
CULTURELLEMENT VÔTREGREEN BORDER
de Agnieszka Holland

Présenté en avant-première lors du festival international du film politique de Carcassonne où il a obtenu le grand prix, le film Green Border de la cinéaste polonaise Agnieszka Holland sorti en France le 6 février 2024.

Ayant fui la guerre, une famille syrienne entreprend un éprouvant périple pour rejoindre la Suède. À la frontière entre le Belarus et la Pologne, synonyme d'entrée dans l'Europe, ils se retrouvent embourbés, dans une zone marécageuse, à la merci des gardes-frontières aux méthodes violentes. Bashir et sa famille

sont condamnés au surplace. Pire, ils sont renvoyés d'un côté des barbelés, puis de l'autre, transformés en boomerangs par le cynisme de gouvernements antagonistes.

Ils réalisent peu à peu qu'ils sont les otages malgré eux d'une situation qui les dépasse, où chacun -gardes-frontières, activistes humanitaires, population locale- tente de jouer sa partition. Un film fort, poignant, d'une tension rare, un film coup de poing ! ■

LE CINOCHE
de Hélène Puertolas
assistante de service social, Aude

de Emmanuel Samson
assistant de service social, Hérault

EN FINIR AVEC LES IDÉES FAUSSES SUR L'ÉCOLOGIE

de Laurent Amiel,
Edition de l'Atelier,
140 pages, 12,50€



CULTURELLEMENT VÔTRE

LE

Laurent Amiel, entre-
autres, coordinateur
des Amis de la Terre,
est venu présenter son
ouvrage au CDFN
(Conseil Délibératif Fédéral National) de la
FSU en novembre 2023.

Conformément à l'objectif du livre, l'auteur prévient que la première fausse idée est de croire à la subite découverte que «la maison brûle» alors que depuis plusieurs décennies, écologistes, chercheurs et agriculteurs préviennent, alertent des changements tout en proposant des solutions et des alternatives.

Pourtant, dans un récent contexte de mobilisation des agriculteurs, l'écologie est pointée du doigt et mise au banc des accusés, considérée comme nuisible à une production agricole érigée en priorité nationale par le Premier Ministre.

Défendant la nécessité d'une écologie qui découle de choix politiques déterminants, l'auteur, qui a consacré un chapitre entier au rapport entre écologie et agriculture, propose de faire un pas de côté sur ce qui nous est présenté comme irréconciliable par les promoteurs du productivisme agricole. Organisé en neuf chapitres thématiques (écologie et énergie, écologie et océans, etc.), le livre égrène les fausses évidences qui sont parfois les nôtres et restitue avec beaucoup d'humilité et d'arguments la complexité de la situation.

Une petite exception qui n'est pas qu'humoristique avec la douzième fausse vérité («*il est possible de maintenir la croissance tout en protégeant l'environnement*») où l'auteur répond juste «Non» en renvoyant à l'entièreté du livre...

Et pour celles et ceux qui culpabilisent de ne pas pouvoir toujours adopter les bons gestes, Laurent Amiel insiste sur la nécessité d'un parti pris écologique collectif et structurel, qui ne pourra se résoudre par le seul comportement individuel, dont l'auteur nous démontre d'ailleurs, au chapitre six, qu'il trouve très rapidement ses limites.

C'est donc un excellent livre de vulgarisation de l'écologie qui a l'immense mérite d'accomplir ce nécessaire travail de ne pas laisser aux seuls spécialistes ou experts le combat écologique pour le relayer aux préoccupations populaires quotidiennes et immédiates. À lire d'urgence ! ■

LA VISITE avec Michel Angot, ingénieur territorial retraité, Paris

LE MUSÉE NATIONAL DE L'HISTOIRE DE L'IMMIGRATION

Il est toujours un peu délicat d'évoquer dans un journal qui s'adresse à nos adhérents répartis dans tout le pays, un Musée, un évènement ou une exposition qui se déroule à Paris !

Et pourtant, au vu de son importance (par le nombre de documents rassemblés), de son lien avec l'actualité (loi Darmanin sur l'immigration), de sa qualité (12 salles chronologiques de 1685 même temps, plus de 180000 protestants français vont fuir l'interdiction de la « religion prétendue réformée » édictée par l'édit de Fontainebleau de 1685 qui stipule « *Un roi, une loi, une foi* »). Mais, à côté de ces migrations volontaires, une autre migration – forcée celle-ci – va concerner plus d'un million de personnes en Afrique, qui seront vic-

Du mardi au vendredi de 10h à 17h30 et de 10h à 19h les samedis et dimanches.
Tarif: 10 euros (gratuité pour les moins de 25 ans).
Accès au Musée : métro Porte Dorée.



Photo 481, Anacy

857. — Gare de Modane. — Les Emigrants Italiens.

times de la « traite négrière », commencée dès le xv^e siècle, et qui va s'organiser dès 1685 avec la publication du sinistre « Code Noir », instituant les règles de l'esclavage vers l'Amérique et les Antilles. Jusqu'à son abolition complète

CULTURELLEMENT VÔTRE
CULTURELLEMENT VÔTRE



en 1848 en France, on estime que ce sont plus de 12 millions d'africains qui auront été victimes de cette migration forcée de l'autre côté de l'Atlantique ! En 1794 la Révolution Française abolira l'esclavage mais Napoléon le rétablira en 1802. Il sera définitivement aboli en France en 1848.

À partir de la révolution de 1848 (qui a facilité l'accueil des étrangers en permettant leur naturalisation) l'exposition documente, de date en date, les différentes périodes d'immigration qu'a connu notre pays. Vers la fin du xix^e siècle, on y recense un million d'étrangers, pour la plupart originaires des pays voisins (Italie et Belgique principalement) venus travailler sur les grands chantiers (chemins de fer)

ou dans les mines. Et en 1889, une loi oblige même certains étrangers (nés en France dont l'un des parents est également né en France) à prendre la nationalité française. Ce «droit du sol» les obligeant aussi à faire le service militaire... Pendant la guerre de 1914-1918 des centaines de milliers de personnes seront aussi recrutées de force dans les colonies pour devenir soldats ou pour travailler dans les usines.

tion, mais la crise économique de 1929 et le chômage vont dégrader dans un climat de forte xénophobie, la situation des étrangers, poussés à quitter le pays lorsqu'ils se retrouvent sans travail.

La guerre d'Espagne va provoquer des dizaines de milliers de réfugiés en France, mais la seconde guerre mondiale va voir à la fois, la persécution des juifs et l'arrestation des étrangers suspectés à cause de leurs convictions politiques.

Juifs et étrangers seront actifs dans la Résistance (groupe Manouchian de la FTP-MOI) et des bataillons coloniaux constitués de 120 000 natifs du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne seront des combats pour la libération du pays.

Il y a 80 ans, en 1944, les nazis exécutaient 24 résistants des FTP-MOI (Francs-tireurs et partisans - Main-d'œuvre immigrée) et éditait cette fameuse "affiche rouge" visant à disqualifier leur engagement pour la libération de la France.



Après-guerre l'Europe compte plus de 10 millions de «personnes déplacées» victimes du nazisme. C'est dans ces années que va s'engager dans la majorité des colonies françaises, la décolonisation, qui va générer d'énormes vagues de migration. Des millions d'anciens colonisés vont changer de nationalité (vietnamiens, algériens...) et les personnes venues des anciennes colonies deviennent alors des immigrés. Une immigration dite «de travail» qui contribua à la reconstruction du pays, mais qui sera stoppée dans les années 1970. Années qui verront également les premières luttes des immigrés pour leurs droits, face au racisme, à l'inégalité des salaires et des droits mais aussi des problèmes de logement.

La gauche au pouvoir amènera des mesures (naturalisation de sans-papiers, droit d'association, arrêt d'expulsions...) aussitôt stigmatisées et combattues par le Front National qui effectue à l'époque ses premières percées.

Paradoxalement, c'est après les accords de Schengen en 1995 (permettant la libre circulation des Européens) que les contrôles aux frontières de l'Union Européenne vont se multiplier et se durcir. En France le droit d'asile devient plus difficile à obtenir...

Aujourd'hui, on constate que l'immigration reste au centre du débat politique, les guerres, l'instabilité politique, économique, climatique, forcent des millions de personnes à migrer en risquant leur vie, alors que de plus en plus de pays s'opposent à leur accueil.

Cette histoire éclaire notre passé: près d'un.e français.e sur trois a un lien familial avec l'immigration, mais aussi notre présent, la stigmatisation, la ségrégation par le logement et le travail, les actes de racisme... continuent de rythmer le quotidien de notre société. Mieux connaître cette histoire commune, est l'indispensable objectif de cette magnifique exposition permanente.

CULTURELLEMENT VÔTRE



CONGÉ MENSTRUEL



LA FIN D'UN TABOU ?

À l'heure actuelle, 1,5 à 2,5 millions de femmes sont touchées par l'endométriose, une maladie chronique très douloureuse, voire invalidante. Douleurs, fatigue, mal-être sous-estimé par les proches et par les employeurs, remarques désobligeantes, freins dans les relations sociales, les activités et les sorties... le tabou des règles est encore loin d'être levé. Malgré une forme de libération de la parole récente vis-à-vis des menstruations, une meilleure reconnaissance de maladies gynécologiques comme l'endométriose, ou encore l'émergence d'un débat public sur la précarité menstruelle, les règles restent encore un facteur d'exclusion sociale notamment parce que cette période est invisibilisée.

SOCIÉTÉ

Contraintes à s'arrêter, les femmes sont pénalisées soit par la pose fréquente de congés, soit par l'application du jour de carence lorsqu'elles obtiennent, chose rare, un arrêt maladie. Au-delà de cette pathologie particulière qu'est l'endométriose, de nombreuses agentes souffrent de leurs règles et viennent travailler diminuées, parfois dans la douleur et l'épuisement. L'idée d'un potentiel « temps de repos » supplémentaire accordé aux femmes souffrant de règles douloureuses fait son chemin dans les mentalités mais sa mise en pratique reste marginale.

UN PROBLÈME BIEN LOIN D'ÊTRE MARGINAL

De nombreuses femmes souffrent de douleurs de règles et leur inconfort est tel que certaines doivent modifier leurs habitudes quotidiennes, notamment au travail. Et ce problème est bien loin d'être marginal. En effet, selon un sondage IFOP datant de mars 2021, 53% des salariées ont des règles douloureuses, 65% des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail, et 35% déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail. Et si 54% des salariées interrogées n'ont jamais évoqué leurs règles avec des collègues féminines, elles sont 21% à déjà avoir fait l'objet de moqueries ou de remarques désobligeantes... Y compris en société où subsiste peu de bienveillance à ce sujet : 46% des femmes ont ainsi

déjà eu le sentiment que la gêne ou la douleur de leurs règles étaient minimisées.

L'IDÉE ÉMERGENTE DU CONGÉ MENSTRUEL

Le Japon est le premier pays à avoir officiellement mis en vigueur un congé menstruel (1947), suivi par la Corée du sud, l'Indonésie, Taïwan et les Philippines, la Zambie sur le continent africain. Ce droit y est peu utilisé car les règles constituent toujours un sujet tabou dans le monde du travail. Le congé est souvent non rémunéré ou soumis à un examen médical obligatoire attestant que les femmes ont leurs règles. En Europe, seule l'Espagne l'a mis en place en 2022 (3 jours par an avec une possible prolongation de deux jours sur présentation d'un certificat médical). En France, le congé menstruel n'est pas inscrit dans la loi malgré plusieurs tentatives de légiférer sur la question. Néanmoins, les employeurs sont libres d'instaurer ce dispositif s'ils le souhaitent. Depuis 2021, certaines entreprises, associations, collectivités expérimentent ce type de congé. En mars 2023, la mairie de Saint-Ouen (93) propose à ses 1 200 agentes un congé menstruel (2 jours de congés payés, facultatifs, par mois) ou de travailler à distance. Un seul certificat médical suffit pour toutes les absences. Dans le même temps, l'Euromé-

53%
DES SALARIÉES
ONT DES RÈGLES
DOULOUREUSES,
65% DES FEMMES
EN ACTIVITÉ SALARIÉE
ONT DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉES
À DES DIFFICULTÉS
LIÉES À LEURS RÈGLES
AU TRAVAIL

E
NH
VA
RE
SE

JE
SUIS

FEMME

60
0
V
E
T



tropole de Strasbourg a engagé une expérimentation permettant d'aménager le poste de travail, le temps de travail (facilité horaires) et des autorisations d'absence aux agentes dont la situation de santé a pour conséquence des règles douloureuses liées à une pathologie établie médicalement (2 jours de congé sans journée de carence imputée). Dans le privé et l'associatif quelques initiatives voient aussi le jour.

UNE IDÉE QUI DIVISE

À l'heure actuelle, la question du congé menstruel ne fait pas l'unanimité au sein de la société, y compris dans les organisations féministes. Certaines craignent un risque de stigmatisation et de discrimination à l'embauche. Mais doit-on renoncer à un progrès social car il risquerait d'être discriminant ? Pour la sociologue Aline Boeuf « *le congé mens-*

truel est un moyen de reconnaître une réalité, celle de la souffrance de certaines femmes pendant leurs règles, l'opportunité pour celles qui n'osaient pas de consulter un médecin pour ne pas normaliser la douleur ». Si la crainte de discrimination ou du harcèlement subsiste, tout comme une baisse de la productivité dans le cadre des entreprises privées, les avantages sont nombreux. Evidemment il faut citer le plus grand bien-être des femmes aux travail et une meilleure gestion de leurs besoins physiologiques, mais aussi l'augmentation de leur efficacité au travail ou encore l'amélioration de la relation de confiance avec l'employeur.

Aussi, une autre avancée paraît essentielle, celle de la levée du tabou des règles.

REVENDIQUER UN CONGÉ MENSTRUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

La revendication d'un congé menstruel soulève notamment la question délicate du certificat médical. Il faut pouvoir obtenir des jours de congé supplémentaires sur simple demande, et sans aucune indication médicale, pour ne pas entraîner de confusion avec un arrêt maladie et entraîner l'application d'un jour de carence. Mais cela pose à la fois le problème de faire constater la douleur des règles par un médecin (préjugés et sous-estimation de la douleur des règles par les médecins, coût de la consultation) et celle du secret médical (est-ce qu'un employeur a à savoir qu'une salariée, une agente a ses règles).

ÉLARGIR LA RÉFLEXION A LA SANTÉ DES FEMMES

Il faut commencer par ne pas faire des règles un tabou et donner plus d'informations sur la santé menstruelle pendant toute la scolarité. Aussi, en dehors du congé menstruel, il existe d'autres moyens pour aider les femmes à gérer les problématiques liées au travail en période de règles : adaptation des horaires, aménagement d'espaces de repos, télétravail, temps dédié pour consultation gynécologique. En tout état de cause, la réflexion sur la mise en place d'un congé menstruel doit s'accompagner d'une réflexion plus large sur la prise en compte des menstruations à différents niveaux :

- la levée des tabous autour du sujet des règles, y compris au sein de la sphère militante, notamment par le développement d'une véritable éducation à la sexualité et à la santé ;
- une meilleure prise en compte de la précarité menstruelle comme un enjeu de santé publique ;
- l'organisation des espaces professionnels et publics pour que les femmes puissent mieux vivre cette période de leur vie ;
- intégrer la question du congé dans une réflexion plus large sur la prise en compte de la spécificité de la santé des femmes au travail et la conquête de droits (allaitement, ménopause, cancer...).

VERS UN DROIT UNIVERSEL ET INCONDITIONNEL POUR TOUTES LES TRAVAILLEUSES

Si le droit aux congés menstruels doit être porté nationalement il appartient aux syndicats de porter dans les instances, CST et F3SCT des collectivités, la question du congé menstruel et des conditions de sa mise en œuvre. Cette question doit aussi être intégrée dans la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine. La réflexion sur le congé menstruel doit en effet pouvoir dépasser la question des pathologies liées aux règles, et aller vers l'idée d'un droit universel et inconditionnel pour toutes les travailleuses, sans justificatif médical ni jour de carence. Enfin, des mesures complémentaires simples et concrètes peuvent être prises : sanitaires accessibles incluant un lave-main dans la cabine, aménagement d'espaces de repos avec mobilier adapté, attribution d'un vestiaire ou d'un casier à chaque agente et respect de l'obligation légale des vestiaires non mixtes, mise à disposition gratuite de protections périodiques, facilitation des pauses, de la prise de congés. ■

IL APPARTIENT
AUX SYNDICATS DE PORTER
DANS LES INSTANCES, CST
ET F3SCT DES COLLECTIVITÉS,
LA QUESTION DU CONGÉ
MENSTRUEL ET
DES CONDITIONS
DE SA MISE EN ŒUVRE

Merci au SUPAP-FSU et au CA Femmes de la FSU

RAGE
AGAINST
THE
MACHISM

Fémi
pa
une
de plus



COMMUNIQUÉ

Les organisations syndicales de la fonction publique CFTD, CFE-CGC, CGT, FA, FO, FSU, Solidaires, UNSA, réunies le mercredi 24 janvier, constatent et condamnent l'absence de toute perspective de mesures générales d'augmentation des rémunérations dans la fonction publique dans un contexte d'inflation encore soutenue. Il est urgent d'ouvrir sans délai des négociations pour améliorer les carrières et prendre des mesures générales pour les salaires, notamment en revalorisant le point d'indice, dans un contexte d'effondrement du niveau des rémunérations des agent-es publics.

Loin de répondre sur la question des rémunérations et des conditions de travail, le Président de la République a réaffirmé la mise en perspective d'une loi, qu'il qualifie « d'historique », pour la fonction publique visant selon lui à mieux reconnaître le « mérite ».

Alors même que la fonction publique n'est mentionnée dans aucun portefeuille ministériel, les organisations syndicales dénoncent une manœuvre visant à esquiver l'urgence de la revalorisation et risquant de créer des divisions parmi les agent-es et de nouvelles inégalités, notamment entre les femmes et hommes.

Les agent-es ne sont pas dans l'attente de « mérite » mais d'une rémunération qui leur permette de vivre dignement et soit prise en compte pour le calcul de leurs pensions.

Pour mettre un terme à la spirale de paupérisation de l'ensemble des personnels de la fonction publique et refuser de subir une année blanche en termes de traitement, **les organisations syndicales décident d'une journée de mobilisation le mardi 19 mars prochain et appellent les personnels à se mobiliser par tous moyens, y compris la grève.**

Bagnolet, le 25 janvier 2024

