

Statut de la FPT : attention au décrochage ! / La PSC : entre impasse et volontarisme / BDN du 6 et 7 juin : l'unité comme ciment de luttes / Congrès FSU : votez et faites voter du 7 au 28 novembre ! / La FSU Territoriale engagée contre les LGBTQIA+phobies!

LA RETRAITE PROGRESSIVE

PAGES 15 À 19
DOSSIER

15 On peut se juger trop petit ou trop grand, mais on n'est jamais trop exigeant ! / 28 Congrès d'étude sur la protection de l'enfance en Eure-et-Loir / 75 Pas de culture au rabais: mobilisations dans les bibliothèques parisiennes!

PAGES 20 À 23
EN DIRECT

CULTURELLEMENT VÔTRE

PAGES 24-26

LE HAPPY MANAGEMENT

PAGES 27 à 31
SOCIÉTÉ



PAGES I À VIII
CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement VÔTRE

N° 73 | SEPTEMBRE 2024 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

ALLONS... POURQUOI SE SYNDIQUER ?

VOUS VOULEZ VRAIMENT FAIRE PASSER VOS DROITS AVANT MES OBJECTIFS ?



Allan BARIE

OUI! PLUS NOMBREUX, NOUS SOMMES PLUS FORTS POUR DÉFENDRE NOS DROITS ET CEUX DES USAGERS !



MUTUELLE NATIONALE DES FONCTIONNAIRES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



Santé



Prévoyance



Maintien de salaire



Service



Action sociale

90 ANS DE CONSEIL



Protection sociale complémentaire



**PROTÉGER ET ACCOMPAGNER CEUX QUI FONT VIVRE
LE SERVICE PUBLIC LOCAL**

Ce contrat est assuré par la MNFCT – mutuelle régie par le livre II
du code de la mutualité, adhérente de la mutualité française.
SIREN 784 442 899 – siège social, 3 rue Franklin – CS 30036 – 93108 MONTREUIL CEDEX



DÉCOUVREZ
NOS OFFRES!



Le syndicalisme est PLUS QUE JAMAIS nécessaire pour défendre les agent.es et l'intérêt général

Après le passage en force du Président de la République et de son gouvernement pour adopter l'injuste réforme des retraites en 2023, malgré une opposition massive des salarié.es et unanime de leurs organisations syndicales, la séquence électorale du printemps dernier a acté le rejet de la politique d'Emmanuel Macron. Si le front républicain a permis d'empêcher le Rassemblement National d'accéder au pouvoir, aucune majorité claire ne s'est dégagée à l'Assemblée nationale. Pour autant, la stratégie présidentielle du coup de force perdure, avec la nomination d'un Premier ministre issu d'un parti minoritaire, fruit d'une négociation entre le Président de la République et le RN.

Placé de fait sous le contrôle de l'extrême droite, le Premier ministre s'est déjà engagé à poursuivre la politique budgétaire austéritaire du gouvernement précédent, qui met sur le dos des collectivités territoriales les « dérapages » du déficit public, omettant volontairement les dizaines de milliards de cadeaux fiscaux faits au patronat. Alors que ces politiques n'ont que peu d'effet sur la situation économique, elles s'accompagnent de mesures visant à affaiblir les droits des salarié.es et des agent.es, entraînant appauvrissement et précarisation d'une part toujours croissante de la population. Avec 10 milliards d'économies supplémentaires prévues au budget 2025, les services publics locaux et les agent.es de la Fonction publique territoriale sont de nouveau en première ligne pour absorber les effets néfastes de cette politique.

Face à ces enjeux, la FSU Territoriale continue de porter ses revendications pour renforcer les services publics, piliers de la cohésion sociale. À l'opposé de la politique à l'œuvre, qui assèche notre modèle social solidaire pour financer les allègements fiscaux du patronat, il est en effet nécessaire de renforcer la

IL EST NÉCESSAIRE DE RENFORCER LA PRÉSENCE DES SERVICES PUBLICS SUR TOUT LE TERRITOIRE, EN LES DOTANT DE MOYENS À LA HAUTEUR DES BESOINS DE LA POPULATION.

ÉDITORIAL

présence des services publics sur tout le territoire, en les dotant de moyens à la hauteur des besoins de la population. Affaiblir les services publics, c'est en effet favoriser la concurrence de tous contre tous, attiser les tensions sociales et exclure socialement les populations les plus exposées aux effets des crises économiques et écologiques.

La FSU Territoriale poursuit son action pour revendiquer des avancées statutaires et salariales auprès du futur gouvernement, en premier lieu, sur le plan salarial car les dernières mesures salariales, maigres coups de pouce dans une période d'inflation galopante, constituent un bricolage nettement insuffisant : il faut une revalorisation immédiate de 10% du point d'indice et une indexation des salaires sur l'inflation. Il est nécessaire également de revoir l'ensemble des cadres d'emplois pour revaloriser les filières sociale et médico-sociale, fortement féminisées, dont les grilles restent inférieures à celles des cadres d'emplois plus mixtes.

Mais, c'est auprès de nos employeurs, dans chaque collectivité et au quotidien, que nous devons batailler pour des recrutements, pour de meilleures conditions de travail et pour retrouver le sens de nos métiers. Alors que le nouveau Premier ministre nous annonce une nouvelle cure d'austérité, le syndicalisme est plus que jamais nécessaire pour défendre les agent.es et l'intérêt général. Parce que plus nombreux, nous sommes plus forts pour défendre nos droits. Il est par conséquent essentiel de convaincre nos collègues de se syndiquer et de se mobiliser. ■

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

Statut de la fonction attention au décr

ACTUALITÉ SYNDICALE

Annoncée pour le printemps 2024, repoussée pour cause de remaniement en février, puis ré-annoncée pour l'automne et désormais probablement enterrée définitivement par la dissolution de l'Assemblée nationale, la « grande » loi Fonction publique de Stanislas Guérini n'est plus d'actualité.

La menace d'une nouvelle étape de destruction du statut, à coup de « rémunération au mérite » et de carrières à la main de l'employeur n'est donc plus tout à fait d'actualité.

Pour autant, la Fonction publique territoriale a besoin d'une loi. Mais, d'une loi qui transpose enfin les dispositions de l'accord PSC signé par les organisations syndicales et les employeurs en juillet 2023 (voir, page 6, l'article « Etat des lieux de la PSC : entre impasse et volontarisme »).

Si dès sa signature les employeurs locaux étaient libres d'appliquer cet accord, le gouvernement s'était engagé à le transposer dans la loi afin d'en faire une obligation pour les collectivités. Ce n'est toujours pas le cas, et pendant ce temps l'Etat réserve de nouvelles garanties statutaires à ses agent.es, notamment en incluant les périodes d'invalidité dans le calcul de la retraite.

LA TERRITORIALE REFUSE D'ÊTRE UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT

En effet, alors que les agent.es de la Fonction publique territoriale ont en moyenne les salaires les plus bas et sont plus fréquemment touchés.es par des situations d'invalidité, cette mesure ne leur sera pas appliquée...

Cette décision est une nouvelle brèche dans l'unicité du statut de la Fonction publique, après l'attribution très restrictive et partielle du complément de traitement indiciaire (CTI) octroyé à l'ensemble des agent.es de la Fonction publique hospitalière en 2021.

La FSU Territoriale a tiré la sonnette d'alarme : la Fonction publique territoriale ne doit pas être décrochée des autres versants de la Fonction publique. La proximité des employeurs et la sacro-sainte « libre administration des collectivités » qui autorise le creusement de la concurrence entre employeurs et les inégalités entre agent.es doivent, au contraire être rééquilibrées par un statut aligné sur les autres versants.

REFUSER LA MAIN-MISE DES EMPLOYEURS SUR NOS CONQUIS SOCIAUX

C'est pourquoi, la FSU s'est également opposée aux décrets réformant le régime indemnitaire des policiers municipaux, instaurant une part « au mérite » de 50% du montant total, et au décret censé revaloriser les secrétaires de mairie, mais qui en réalité déroge aux principes statutaires de promotion interne et laisse sur le carreau les agent.es du premier grade de la catégorie C.

Après la loi dite « de transformation de la Fonction publique » en 2019, nous ne pouvons accepter de nouvelles mesures qui donnent toujours plus la main aux employeurs sur la rémunération et la carrière des agent.es.

RENFORCER NOTRE STATUT QUEL QUE SOIT LE GOUVERNEMENT

La FSU est également vigilante sur le dossier du logement des agent.es qui a fait l'objet d'un rapport parlementaire.

Alors que des préconisations sont faites pour les agent.es de l'Etat et du versant hospitalier, il nous faut batailler pour que la situation des agent.es de la territoriale soit prise en compte.

Quel que soit le gouvernement qui sera au pouvoir, la FSU Territoriale continuera à intervenir pour renforcer le statut de la fonction publique et obtenir des garanties pour protéger les agent.es de l'arbitraire des employeurs. ■



publique territoriale: coaching !



Entre impasse et volontarisme

Les négociations au sein des collectivités se sont multipliées ces derniers mois afin de renouveler les contrats de prévoyance et/ou santé dont bénéficient les agent.es.

Pour rappel, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique, prise sur le fondement de l'article 40 de la loi du 6 août

ACTUALITÉ SYNDICALE

2019 de transformation de la Fonction publique, a modifié les obligations des employeurs publics en matière de protection sociale complémentaire les obligeant à participer au financement de la prévoyance souscrite par leurs agent.es.

Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire rend obligatoire la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

L'enjeu est de taille car il concerne les 2 millions d'agent.es territoriaux et leurs 40 000 employeurs.

PRISE EN CHARGE MINIMUM

Cette nouvelle obligation a vocation à s'appliquer progressivement dans le temps. Le décret n°2022-581 indique une mise en place :

- à compter du 1^{er} janvier 2025 pour la Prévoyance, prise en charge de 20% minimum d'un montant de référence de 35 euros, soit 7 euros par agent.e ;
- à compter du 1^{er} janvier 2026 pour la Santé, prise en charge de 50% minimum d'un montant de référence de 30 euros mensuel, soit 15 euros par agent.e.

L'accord signé le 21 juillet 2023 entre les syndicats siégeant au CSFPT et les employeurs, a permis des avancées importantes concernant, en autres, le taux de participation de l'employeur et la garantie minima aux agent.es du maintien de 90% de leur revenu global en cas d'incapacité ou d'invalidité. Des négociations concernant le montant de référence pour la santé doivent débiter en janvier 2025.

UNE LOI QUI SE FAIT ATTENDRE

Le gouvernement, par la voix de Guérini, ex-Ministre de la transformation et de la fonction publiques, s'était engagé à transcrire cet accord dans le projet de loi Fonction publique, mais cette inscription dans la loi n'est toujours pas effective, du fait de la dissolution de l'Assemblée Nationale, décidé par Macron en juin dernier.

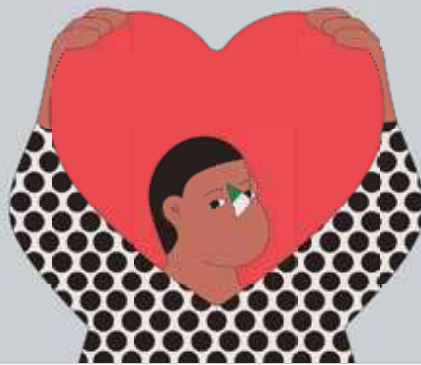
Cependant, les dispositions de droit commun sur la PSC, issues de l'ordonnance de 2021, entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance et le 1^{er} janvier 2026 pour la santé. Par conséquent, la FSU Territoriale demande que l'accord soit mis en place sans attendre une hypothétique loi.

COMMENT COMPRENDRE L'ACCORD ET SUR QUOI S'APPUYER LORS DE VOS NÉGOCIATIONS ?

Les discussions en cours localement sont très hétérogènes. Les employeurs n'ont pas besoin de la transcription législative pour respecter les termes de l'accord, en particulier concernant la prise en charge de 50% du coût de cotisation de chaque agent.e, ou encore le minimum garanti de 90% du revenu net. Cependant, beaucoup sont réticents à les mettre en œuvre. Aussi, pour pousser les employeurs à s'engager dès à présent et aider aux négociations, les parties prenantes de l'accord, représentant.es des employeurs et syndicats, ont édité ensemble une Foire Aux Questions (FAQ) qui précise les principaux points de l'accord, incite à sa mise en place et répond à de nombreuses questions : « *Quelles sont les garanties minimales prévues par l'accord collectif national en matière de prévoyance ? L'employeur peut-il aller au-delà des 50% de participation ? Comment seront gérés les temps partiels thérapeutiques ? Quel est le régime social et fiscal d'un contrat collectif à adhésion obligatoire ? Dans quelles conditions un.e agent.e peut-il être dispensé d'adhérer à un contrat collectif obligatoire ?* »

Le contenu de cette FAQ est donc un *vademecum* dont les représentant.es du personnel doivent se saisir comme point d'appui lors des négociations. Il est disponible sur le site de la FSU Territoriale.

Les acquis que nous avons obtenus doivent se concrétiser dès le premier janvier prochain. C'est pourquoi il est essentiel que les équipes FSU engagées dans les négociations locales se saisissent des termes de l'accord et imposent leur traduction dans les appels à projet et les contrats qui en découleront. ■



mgen

GRUPE vyv

MGEN. Première mutuelle des agents du service public

Environ 50 000 adhérents bénéficient chaque année de l'action sociale MGEN

Parce que la solidarité est l'un des principes fondateurs de MGEN, le soutien aux personnes fragilisées a toujours fait partie de ses actions. S'il a initialement pris la forme d'allocations aux orphelins, il s'est rapidement étoffé et diversifié. L'action sociale est aujourd'hui portée par un important réseau de **1000 militants bénévoles, dont 200 référents action sociale, et un budget de 27 millions d'euros⁽¹⁾**.

Elle est au cœur de l'engagement des militants MGEN. Elle est structurée autour de deux dispositifs : **les aides et accompagnements solidaires** d'une part, **les allocations sociales** d'autre part.

L'action sociale : qu'est-ce que c'est ?

C'est l'ensemble des aides et services qui peuvent être octroyés à des adhérents, au cas par cas, en fonction de leur situation sociale et financière. Ils sont attribués par les 102 comités d'action sociale, composés d'adhérents élus par leurs pairs, répartis sur tout le territoire. L'action sociale MGEN vient en complément des dispositifs publics et employeurs.

Les aides et accompagnements solidaires

Ils permettent de soutenir les adhérents qui font face à des difficultés importantes de santé, sociales, familiales ou administratives. Ces difficultés peuvent être financières et prendre la forme par exemple d'un reste à charge important - à la suite d'une hospitalisation ou d'un traitement lourd - ou de frais liés à une perte d'autonomie, à un handicap ou à une situation de dépendance. Elles peuvent aussi être liées à la déstabilisation d'un budget à la suite d'un divorce ou d'une séparation, ou à un retard dans le versement d'un salaire. L'adhérent qui souhaite être accompagné complète un dossier de demande de prestation, ensuite étudié par le comité d'action sociale de son département. Si sa demande est acceptée, il peut recevoir, en fonction de sa situation, une aide non-remboursable, un prêt social sans intérêt et sans frais, une avance spéciale ou une participation financière au service d'aide à domicile.

Les allocations sociales

Jusqu'à présent, les allocations sociales MGEN correspondaient au versement annuel d'une allocation pour les orphelins (les enfants d'adhérents décédés), les personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie. En 2024, ces dispositifs évoluent mais le budget qui leur est consacré demeure le même. Les allocations vont désormais être allouées à une dépense liée à un événement ou à un moment de la vie de l'adhérent. Par exemple, pour permettre aux orphelins d'avoir les mêmes chances que les autres enfants ou jeunes, l'allocation pourra couvrir les frais de scolarité, l'inscription à une école, à un stage linguistique ou à un séjour de vacances collectives. Pour l'allocation handicap ou dépendance, le dispositif va être plus englobant. Par exemple, si un aidant familial est hospitalisé ou souhaite partir en vacances, le dispositif pourra financer une aide à domicile.

« Pour les militants référents, parce qu'ils aident directement leurs collègues en difficulté, l'action sociale est particulièrement riche de sens. Elle rend très concret leur engagement. » explique **Mickaël Pitre**, Administrateur délégué aux prestations et à l'action sociale.

(1) Chiffre 2023.

BUREAU DÉLIBÉRATIF NATIONAL DU 6 ET 7 JUIN

L'unité comme ciment de luttes

ACTUALITÉ SYNDICALE

Quelques jours avant le vote aux élections européennes du 9 juin s'est tenu le deuxième Bureau Délibératif National (BDN) de l'année. C'est au siège de la FSU à Bagnolest que se sont donné rendez-vous les représentant.es de la FSU territoriale dans un contexte social et politique plus qu'incertain. Si l'inquiétante ascension de l'extrême droite était dans tous les esprits les participant.es n'imaginaient pas à cet instant le chaos politique qui allait suivre avec l'annonce de la dissolution de l'assemblée nationale décidée par le Président Emmanuel Macron...

L'UNITÉ FACE À L'ADVERSITÉ

C'est à deux voix que Béatrice Fauvinet et Julien Fonte, co-secrétaires généraux du SNUTER-FSU ont introduit ces deux journées en évoquant les légitimes préoccupations liées à la situation nationale comme internationale. D'abord, avec les élections européennes qui annonçaient une forte poussée du vote en faveur des idées d'extrême droite. Cette progression s'amplifiant mois après mois et loi après loi, par la droitisation de la politique du Président Macron et des premiers ministres successifs (ré-





ACTUALITÉ SYNDICALE

gime des retraites, réforme de l'assurance chômage, loi immigration, etc.). La tension politique est telle qu'il a été très complexe de faire entendre les enjeux sociaux comme ceux liés à la fonction publique pendant la campagne électorale. L'audience des idées d'extrême droite rend aujourd'hui indispensable un travail à l'intérieur de l'organisation syndicale afin de réaffirmer nos valeurs tout en gardant l'unité de notre syndicat. C'est en ce sens qu'a été proposée une intervention suivie d'un débat lors de ce BDN ainsi qu'une journée de formation prévue pour le second trimestre 2024.

Ensuite, sur le plan international, l'inquiétude est tout aussi grande face aux offensives russes en Ukraine, à l'augmentation des budgets militaires en Europe, comme à la situation à Gaza. La FSU est pleinement engagée pour obtenir un cessez-le-feu tout en dénonçant l'instrumentalisation qui est faite de l'antisémitisme pour réprimer les militant.es de la paix.

Enfin, les co-secrétaires ont pris le temps de dénoncer les discours dénigrants de l'ex-Ministre Guérini envers les fonctionnaires, discours alimentant notamment la compétition entre les agents. Si l'ex-Ministre Guérini voulait aller vite pour mettre en œuvre son projet c'était sans compter une dissolution qui aura été fatale à une loi que personne ne voulait, pas même d'ailleurs les employeurs territoriaux.

UNE ACTUALITÉ SOCIALE ET... POLITIQUE

Les prises de parole des membres du BDN ont notamment pointé la volonté d'un Etat qui cherchait de l'argent pour les entreprises jusque dans les caisses des collectivités territoriales, elles aussi exsangues... Cependant, les besoins de la population augmentent et le pouvoir d'achat est toujours en berne. De nouvelles attaques contre la Fonction publique apparaissent avec le rapport Woerth, dont une des préconisations est de faire de la Territoriale une branche « indépendante » à la Fonction Publique, tout simplement en la sortant du

statut. Là encore les employeurs territoriaux, alliés de circonstance, se sont positionnés contre, allant même dans le sens d'une revalorisation salariale par l'augmentation du point d'indice...

Pourtant, au niveau local, les contraintes budgétaires et les nouvelles pratiques managériales annoncent un vent contraire tant les collectifs de travail sont bousculés par la mise en avant du mérite, de l'individualisme, et ceci dans le cadre d'un dialogue social souvent piétiné. Là encore, l'utilité comme la responsabilité des organisations syndicales s'en trouvent d'autant plus renforcées.

SYNDICALISME ET EXTRÊME DROITE

Hugo Palheta (maître de conférences à l'Université de Lille et rattaché au Cresppa-CSU) et Sébastien Chatillon (VISA) sont intervenus sur le thème de l'extrême droite et de la nécessaire riposte syndicale. Si les idées d'extrême droite sont de plus en plus répandues en France les intervenants signalent que c'est aussi le cas dans de nombreux pays, comme en Inde, aux USA ou encore au Brésil. Cette progression idéologique coïncide avec la capacité de certains groupes de presse et médias audio-visuel, comme celui de Bolloré, de mettre des moyens pour offrir aux idées d'extrême droite une audience particulièrement importante alors qu'il y a encore quelques années le fait d'inviter Jean-Marie Le Pen sur un plateau posait de nombreuses interrogations. Une chose est sûre, le « cordon sanitaire » est rompu. →

LE SNUTER-FSU EN CONGRÈS EN 2025 !

Le congrès national du SNUTER-FSU se tiendra du 17 au 21 novembre 2025. Le lieu reste à déterminer, les syndicats présents au BDN ont été appelés à déposer leurs candidatures auprès du Secrétariat National avant la fin du mois d'octobre.

DE NOUVELLES FORCES AU SECRÉTARIAT NATIONAL

Dans le cadre du renouvellement du Secrétariat National et suite à un appel à candidature au sein du Bureau Délibératif National émis en février, ce dernier a élu les trois camarades ayant porté leurs candidatures avec le soutien de leur syndicat local. Le secrétariat national a donc le plaisir d'accueillir en son sein (de gauche à droite ci-dessous), Nicolas LEGER (SUPAP) et Laurent BENAC (SNUTER13) Edwige BISCANS (SNUTER11) et se félicite de ce renfort bienvenu !



ACTUALITÉ SYNDICALE

LES BATAILLES PERDUES SONT CELLES QU'ON NE MÈNE PAS !

Les organisations syndicales doivent prendre le temps du débat, avec les syndiqué.es, avec les agent.es car l'opinion se constitue à partir du lieu où l'on vit et où l'on travaille. Il appartient au SNUTER et à toutes les organisations syndicales locales qui le composent de mettre en avant leurs valeurs fondatrices de non-discrimination et de lutte contre le racisme. Repolitiser

nos débats, nos actions et nos prises de parole permet de sortir de la passivité issue d'un certain fatalisme. Pour lutter contre toutes les discriminations il faut favoriser la rencontre, y compris entre structures syndicales. Nous avons bien vu pendant la séquence des retraites que l'unité syndicale renforce le rapport de force. Parce que les batailles perdues sont celles qu'on ne mène pas il nous appartient à tou.tes de réaffirmer à chaque instant nos valeurs d'ouverture et de solidarité.



UN BDN EXCEPTIONNEL EN JUILLET !

Au regard de l'actualité politique et syndicale, le SNUTER a tenu le 11 juillet dernier un BDN exceptionnel en visioconférence afin d'échanger sur la séquence électorale des législatives. En effet, le sujet du positionnement des organisations syndicales au politique s'est posé de manière aiguë. Pour le SNUTER-FSU il s'agissait de réaffirmer les enjeux de notre stratégie syndicale qui consiste à ne pas renier nos valeurs et nos principes de transformation sociale, tout en continuant à parler à la majorité de nos collègues. Il nous faut donc dénoncer les doubles discours et le programme de l'extrême droite qui sont un danger pour le monde du travail, les services publics et réaffirmer nos « marqueurs » syndicaux : lutte pour le renforcement du statut de la fonction publique (salaires, carrières, droits des agents), un service public fondé sur l'égalité et l'universalité d'accès, la transition écologique, et la lutte contre les discriminations. Afin de faire le point sur la situation politique et syndicale dès la rentrée un nouveau BDN en visio est programmé pour fin septembre.

CONGRES FSU

Du 7 au 28 novembre votez et faites voter !

Le 11^e congrès de la FSU se tiendra à Rennes, durant la semaine du 3 au 7 février 2025. Le temps est donc venu de préparer ce moment important de la vie de la Fédération. Toutes et tous les adhérent.es sont appelé.es à voter directement sur le rapport d'activité des trois dernières années. Ce rapport d'activité, soumis à votre avis, est l'aboutissement d'un travail de synthèse sur les axes revendicatifs de la FSU et des actions menées au cours de ces 3 dernières années. Vous aurez également à choisir entre cinq textes d'orientation et listes portés par les courants de pensée (tendances). Les instances de la FSU (congrès, conseil et bureau fédéral...) sont composées en tenant compte de ce vote, c'est d'autant plus important pour SNUTER qui est aujourd'hui le troisième syndicat de la Fédération en nombre d'adhérent.es.

PRENONS (TOUTE NOTRE) PLACE

Dans le *Syndicalement Vôtre* précédent (n°72), nous vous avons présenté les enjeux globaux et le rôle des courants de pensée. Ce congrès de la FSU est aussi l'occasion pour chacun.e des adhérent.es du SNUTER de s'approprier ces débats, en venant y apporter ses idées, en donnant son avis sur toutes les questions que nous nous posons pour à la fois améliorer la qualité de notre approche syndicale mais aussi pour rendre notre société plus solidaire et plus juste.

À partir du 7 octobre 2024, vous seront transmis les textes soumis au vote des adhérent.es, ce vote aura lieu entre le 7 et le 28 novembre 2024. Pour voter, vous recevrez donc dans votre boîte à lettre votre matériel de vote par l'intermédiaire d'un *Syndicalement Vôtre* Hors-Série spécifique au congrès FSU, dont vous reconnaîtrez la couverture car elle illustre cet article ! Le congrès fédéral de février 2025 sera l'occasion de renforcer la voix des territoriaux dans la FSU et de rappeler ces enjeux à l'ensemble des composantes de la Fédération. Il nous faut donc nous impliquer activement, voter et faire voter !



À VOS AGENDAS !

Lundi 7 octobre 2024 :

- Information des Syndicats Nationaux (SN), Syndicats Départementaux (SD) & adhérent.es sur textes soumis au vote individuel.
- Publication des déclarations et listes d'orientation et des textes soumis au vote individuel.

Mardi 15 et mercredi 16 octobre 2024 : CDFN

- Adoption des textes préparatoires au congrès.
- Attribution des mandats SN & SD.
- Avis du Conseil Délibératif Fédéral National sur éventuelles propositions de modifications statutaires.

Lundi 4 novembre 2024 au plus tard :

- Information SN, SD & adhérent.es : propositions de modifications statutaires.
- Information SN, SD & adhérent.es : textes préparatoires.
- Information SN & SD sur nombre de mandats.

Jeudi 7 au jeudi 28 novembre 2024 :

- VOTE des adhérent.es (période de vote de 3 semaines).

Du lundi 2 au jeudi 5 décembre 2024 :

- Collecte nationale des résultats.

Lundi 9 décembre 2024 :

- Commission nationale de recollement des votes.
- Bureau Délibératif Fédéral National (BDFN) exceptionnel.

Mardi 10 décembre 2024 :

- Transmission des résultats à chaque SD.

Du 11 décembre 2024 au 17 janvier 2025 :

- Tenue des congrès départementaux.

Du lundi 3 février au vendredi 7 février 2025 :

- CONGRÈS NATIONAL FSU.

La FSU Territoriale engagée contre les LGBTQIA+phobies !



ACTUALITÉ SYNDICALE

Vendredi 26 juillet, cérémonie d'ouverture des Jeux Olympiques de Paris 2024. L'un des douze tableaux de la cérémonie, intitulé «Festivité», montre une table de banquet avec des drag-queens parmi les convives. Tollé de l'extrême droite qui voit dans cette scène une caricature de la Cène (pour les Catholiques, le dernier repas de Jésus avec ses disciples) et qui inonde les réseaux sociaux d'une représentation de ce repas, assorti du message «*Mettons la Sainte Cène sur tous les réseaux en signe de réparation et de répudiation du blasphème de l'ouverture des JO à Paris*».

Si l'on peut passer outre le fait que nombreux sont ceux et celles qui n'ont pas reconnu la référence au tableau de Jan Harmensz van Bijlert, *Le Festin des Dieux* (Philippe Katherine grimé en Bacchus était pourtant un bon indice...), il est plus difficile de faire abstrac-

tion des intentions d'exclusion derrière cette (ré)action. Car c'est bien là que réside le problème : un discours désormais totalement décomplexé violemment anti-LGBTQIA+.

ACTES ANTI-LGBTQIA+ EN HAUSSE !

Depuis 2016, les actes anti-LGBTQIA+ ont fortement augmenté (+ 129% pour les crimes et délits et + 115% pour les contraventions*).

En 2022, l'association «SOS Homophobie» a reçu 1 506 témoignages, via ses dispositifs d'écoute et de soutien aux victimes, de LGBTQIA+phobie et décrit 1 195 situations de LGBTQIA+phobies en France, soit une hausse de 5% par rapport à 2021.

Une situation de discrimination LGBTQIA+phobe réunit trois éléments : premièrement une inégalité de traitement ; deuxièmement que celle-ci se fonde sur un des critères définis par la loi (mœurs, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, statut sérologique, etc.) ; troisièmement qu'elle impacte un domaine déterminé par la loi (logement, éducation, service public, etc.).

DISCRIMINÉS AUSSI AU TRAVAIL !

Les personnels LGBTQIA+ de la Fonction publique territoriale peuvent, comme dans la plupart des situations de travail, rencontrer différents types de situations qui les empêchent d'exercer leur métier sereinement. Leurs manifestations sont multiples, et même si elles sont d'inégales gravités, aucune n'est anodine et toutes doivent être combattues. Cela va des moqueries ou «blagues» à tendance homophobe et/ou sexiste jusqu'à des injures ou menaces. On peut aussi mentionner l'*outing*, qui consiste à dévoiler sans son consentement l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, mais aussi le harcèlement sexuel, le chantage, la diffamation, voire la violence physique et l'agres-

* Données issues du plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026 du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.



sion sexuelle. Les discriminations LGBTQIA+phobes peuvent aussi prendre des formes plus insidieuses, notamment quand elles touchent à la carrière ou à la rémunération.

DES CARRIÈRES PLUS DIFFICILES

À l'instar des femmes par rapport aux hommes, les personnes LGBTQIA+, ou considérées comme telles, ont des parcours de carrière plus difficiles que les personnes «manifestement» hétérosexuelles. Elles subissent également trop souvent des rémunérations plus faibles à qualification égale. Cela s'explique par des mises à l'écart de certaines missions, promotions ou primes ou par des non-renouvellements de contrats. Les motifs invoqués sont souvent liés à des stéréotypes comme la supposée moindre «fiabilité» des personnes LGBTQIA+ ou encore une prétendue plus grande «difficulté de contacts» avec le public. Les actes à caractère discriminatoires rencontrés peuvent être le fait de la hiérarchie, des collègues, mais aussi des usager.es.

NE PAS LAISSER FAIRE !

Tout agent.e se voyant victime de discrimination LGBTQIA+phobe doit réunir autant d'éléments de preuves que possible afin d'objectiver et de caractériser la discrimination subie (tels que des échanges écrits, des témoignages de tiers...). Il ou elle doit interpellier sa hiérarchie directe ainsi que le service RH. L'agent.e concerné.e doit également faire procéder à un enregistrement dans le registre santé et sécurité au travail de son service. Il ou elle doit faire appel à la cellule «Violences sexistes et sexuelles» de sa collectivité s'il en existe une. Enfin, il est très fortement recommandé de déposer plainte, sans oublier par ailleurs de contacter ses représentant.es syndicaux. Outre l'accompagnement déterminé des victimes de LGBTQIA+phobies dans leurs démarches qui peuvent être longues et compliquées (aide à la collecte de preuves notamment) et l'orientation vers les structures adéquates, la FSU Territoriale œuvre, quant à elle au quotidien pour l'avancée des droits des personnels LGBTQIA+. Pour le SNUTER-FSU / La FSU Territoriale, il s'agit là en effet d'une question essentielle de droit, d'égalité, de construction de la société pour laquelle nous militons. En somme, une question pleinement syndicale.

RESTER MOBILISÉ.ES

Si d'une façon générale et sur le temps long la situation des personnes LGBTQIA+ s'améliore dans notre pays, les dernières années montrent en revanche, nous l'avons dit une inquiétante recrudescence des actes LGBTQIA+phobes. Il ne faut donc pas croire que tout est gagné. La forte progression des idées d'extrême droite aux derniers scrutins électoraux témoigne du risque grandissant que les droits et plus généralement les avancées sociales et sociétales touchant notamment la vie, dans toutes ses dimensions des personnes LGBTQIA+ ne se voient mis en cause.

Fruits de nombreuses luttes syndicales, politiques ou associatives, ces avancées sociales et sociétales demeurent une des cibles privilégiées des réactionnaires de toute



ZOOM

LGBTQIA+ : acronyme de Lesbienne, Gay, Bisexuel, Transgenre, Queer, Intersexe, Asexuel-le et autres.

LGBTIA+phobie : ensemble des discriminations, des préjugés, des stéréotypes négatifs ou des violences dirigés contre des personnes en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité ou expression de genre, ou de leurs caractéristiques sexuelles.

espèce et de leurs incessantes opérations de «panique morale». Le caractère obsessionnel de cet acharnement place encore aujourd'hui les minorités et notamment les personnes LGBTQIA+ en première ligne d'attaques nombreuses et multiformes qui mettent quotidiennement en danger leurs cibles désignées. C'est pourquoi, c'est bien au quotidien que le SNUTER-FSU œuvre pour la défense des droits de chacun.e. Et parce que cette détermination sur le terrain doit être alimentée par un travail de réflexion continu, c'est aussi à ces fins que le SNUTER-FSU est membre actif du secteur «Droits et Libertés» de la FSU, groupe de travail LGBTQIA+ et que ces militant.es contribuent activement aux publications fédérales sur cette question. ■

Les formations syndicales de la FSU Territoriale

2^e
SEMESTRE
2024

Le secteur formation vous invite à prendre connaissance du programme de formation du SNUTER pour la fin d'année 2024.

Vous trouverez également une sélection de formations organisées par le centre de formation de la FSU qui s'inscrivent pleinement dans les grandes orientations du plan de formation du SNUTER, à savoir : comprendre et agir, rédiger et communiquer, améliorer nos pratiques, créer une culture commune et développer notre représentativité.

Les modalités d'inscriptions pour les formations de la FSU Territoriale 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. Les documents sont à renvoyer à l'adresse

mail formation@snuter-fsu.fr. A réception de la fiche par le secteur formation, votre inscription est faite et vous recevrez ultérieurement un mail de confirmation. En cas de difficulté, vous serez contacté.e par le secteur formation.

Les inscriptions aux formations du centre de formation FSU se font, quant à elles, directement sur le site internet dédié.

Pour rappel, vous devez faire votre demande de congé pour formation syndicale auprès de votre employeur un mois avant ladite formation. Le programme de formations du SNUTER pour l'année 2025 vous sera présenté en novembre.

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
Découvrir la FSU	0,5	06/11 après-midi	Présentation de la FSU : histoire, structuration, fonctionnement.	Centre de formation FSU	Visio	4 octobre 2024
Temps de travail	1	14/11	Organisation du travail , télétravail, réduction du temps de travail, ...	FSU Territoriale Hélène Puertolas et Anne-Marie Coste	Bagnolet	14 octobre 2024
Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles	0,5	20-11/10	Améliorer sa connaissance des VSS pour être en mesure de les reconnaître.	Centre de formation FSU	Visio	18 octobre 2024
Extrême droite	1	26/11	"Combattre syndicalement les idées d'extrême droite" : état des lieux France et Europe / l'imposture du programme du RN / les votes du RN / Ripostes syndicales; le rôle du syndicalisme.	FSU Territoriale Philippe Challande et Michel Dubreuil	Bagnolet	26 octobre 2024
Réaliser une maquette de tract, d'affiche, travailler facilement son identité visuelle	2	28 (journée) + 29 (matin) /11	Permettre aux "petits" syndicats et aux sections de s'approprier des outils graphiques simples pour construire des documents sans passer par des outils graphiques exigeants et professionnels. Adapter ou se réapproprier facilement les tracts et les affiches nationales.	FSU Territoriale Emmanuel Samson	Limoges	28 octobre 2024
Répression syndicale	2	28-29/11 après-midi	Approfondir le sujet de la répression des mouvements sociaux et de résistances en Europe.	Centre de formation FSU	Bagnolet	28 octobre 2024
F3SCT (santé / conditions de travail)	1	3/12	Destiné aux élu.es des formations 3FSCT. Echanges sur les pratiques des élu.es / objectifs et fonctions d'élus.e.s.	FSU Territoriale Béatrice Fauvinet et Guillaume Floris	Bagnolet	31 octobre 2024
La Carrière	1	2025 (à déterminer)	Recrutement, avancement de grade, promotion interne, cadres d'emploi, etc.	FSU Territoriale Hélène Puertolas et Anne-Marie Coste	Bagnolet	à déterminer
Intelligence Artificielle	2	02-03/04 2025	L'intelligence artificielle et ses enjeux dans les champs de notre action syndicale.	Centre de formation FSU	Visio	28 février 2025
LGBTQIA+	2	22-23/05 2025	descriptif à venir	Centre de formation FSU	Visio	22 avril 2025

LA RETRAITE PROGRESSIVE

DOSSIER



Créée fin 2023 après le mouvement unitaire contre la dernière réforme, la retraite progressive pour les fonctionnaires permet le bénéfice d'un départ progressif pour les agent.es. Si cette mesure ne répond pas à notre revendication d'une retraite à 60 ans elle n'est pas non plus un droit opposable aux employeurs territoriaux qui gardent toute liberté de l'accorder ou non...



QU'EST-CE QUE LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

Il s'agit de permettre aux agent.es le.bénéfice d'un départ progressif à la retraite en réduisant leur activité sur un temps partiel au sein de l'administration, et en parallèle, d'être considéré.e comme retraité.e pour l'autre part du temps partiel, temps pour lequel l'agent.e reçoit une fraction de sa pension.

Aussi, lorsque l'agent.e partira définitivement en retraite, son montant sera recalculé en tenant compte de ces cotisations.

QUI EST CONCERNÉ.E ?

Tous et toutes les agent.es publics, à l'exception des stagiaires. Attention, le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive.

Pour les agent.es à temps incomplet ou non-complet, elle peut être liquidée sans diminution du temps de travail.

Toutefois, en cas de cumul d'emplois à temps incomplet ou non-complet, l'agent.e doit limiter son temps de travail à 90% d'un temps complet.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Il existe deux conditions cumulatives : l'âge et le nombre de trimestres.

S'agissant de l'âge, pour les agent.es né.es à partir de 1968, ceux-ci peuvent y avoir droit dès l'âge de 62 ans.

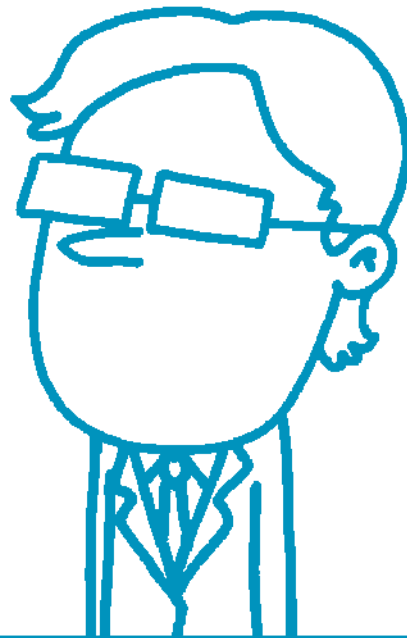
Pour les agent.es né.es antérieurement, et en fonction de leur date de naissance, dès qu'ils ont atteint l'âge légal d'ouverture des droits. Ainsi, pour les agent.es né.es avant le 1^{er} septembre 1961, le bénéfice de la retraite progressive est ouvert depuis le 1^{er} septembre 2023.

Pour la date d'ouverture des droits, les agent.es des catégories actives et super-actives sont considérés de la même manière que les agents sédentaires. Impossible donc de partir avant !

Il convient également d'avoir cotisé au moins 150 trimestres tous régimes confondus.

ÂGE DE DÉPART

Du 01/01/1961 au 31/08/1961	60 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
A partir de 1968	62 ans



LE CALCUL DE LA PENSION

Le montant de la pension partielle est calculé proportionnellement à la fraction de temps non travaillé, ceci afin de constituer un complément de ressources.

De sorte que, pour un temps partiel à 60 %, la pension servie à l'agent.e sera de 40 % du montant d'une pension servie à taux plein, par référence à ses droits à pension au jour de la liquidation de la retraite progressive.

Ainsi, la pension partielle est liquidée en fonction de l'indice de référence ou de la rémunération au jour de l'ouverture de cette liquidation, avec tous ses accessoires proratisés (NBI par exemple) dès lors que les conditions pour en bénéficier sont satisfaites.

À NOTER :

- L'allocation temporaire d'invalidité continuera d'être versée pendant la période de retraite progressive dans les conditions applicables de droit commun.
- L'agent.e continue à générer des trimestres sur son temps de travail. Sa pension sera revalorisée lorsqu'il prendra sa retraite. Il est possible de faire une simulation sur le site de la CNRACL.

DURÉE DE COTISATION ET TAUX DE PENSION

Le calcul du montant de la retraite progressive dépend aussi du nombre de trimestres

cotisés. Celui-ci va déterminer votre taux de pension.

Pour bénéficier du taux plein de 50%, vous devez réunir un nombre de trimestres minimum qui varie selon votre année de naissance.

NOMBRE DE TRIMESTRES REQUIS EN FONCTION DE VOTRE ANNÉE DE NAISSANCE

1958, 1959, 1960	167
1961, 1962, 1963	168
1964, 1965, 1966	169
1967, 1968, 1969	170
1970, 1971, 1972	171
A partir de 1973	172

Si vous n'avez pas assez cotisé pour bénéficier du taux plein, votre taux sera minoré de 1,25 % par trimestre manquant.

En d'autres termes, le taux de 50 % est réduit de 0,625 (50 x 1,25 %) par trimestre manquant.

Ainsi, s'il vous manque 20 trimestres ou plus, votre taux de pension sera réduit à 37,5 %.



UN EXEMPLE !

Prenons un exemple concret pour comprendre comment est calculée une pension de retraite progressive :

- vous êtes né.e en 1963 et n'avez validé que 152 trimestres au lieu des 168 prévus ;
- dès l'âge de 60 ans et 9 mois, vous souhaitez diminuer de moitié (soit 50%) votre temps de travail pour profiter de la retraite progressive.

Votre salaire moyen des six derniers mois pour le calcul de la retraite correspond à 30 000€ brut/an pour cet exemple. Pour bénéficier du taux plein, il vous manque 16 trimestres à cotiser (voir le tableau page précédente).

Votre taux de pension s'élève donc à 40% au lieu de 50% puisque vous subissez une décote de 10% à cause des 16 trimestres manquants ($50 \times 1,25\% \times 16$).

La formule de calcul de la retraite de base (annuelle) est la suivante :

Salaire Moyen (brut) x Taux de pension x (trimestres validés / trimestres attendus)

Soit dans notre exemple :

$30\,000\text{€} \times 40\% \times (152 / 168) = 10\,857\text{€}$.

Le montant de la pension de base annuelle s'élève donc à 10 857€.

En optant pour une retraite progressive à 50%, vous percevrez 452,38€ par mois.

$10\,857\text{€} \text{ divisé par } 2 (50\%) = 5\,428\text{€}$

$5\,428 \text{ divisé par } 12 = 452,38\text{€}$ en plus de votre rémunération à temps partiel.

Le montant de la rémunération totale de l'agent.e est égal à la rémunération versée par son employeur au prorata de son temps de travail, qui s'ajoute à sa pension.

Il en résulte pour l'agent une perte de pouvoir d'achat qui ne peut être compensée par une activité accessoire.

En effet, l'agent.e en retraite progressive ne peut bénéficier d'une autorisation pour un cumul d'emploi afin d'exercer une activité accessoire.

Ainsi, un agent.e ne peut cumuler un emploi à temps partiel, une retraite partielle et une activité accessoire.

COMMENT BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

La retraite progressive impose que l'agent ait une quotité de travail d'au moins 50% c'est-à-dire 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. Si l'agent.e n'est pas déjà à temps partiel, il ou elle doit en faire la demande à son employeur. Elle peut lui être refusée, compte tenu des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail (vous pouvez faire appel d'une décision négative de l'employeur, qui sera ensuite discutée en Commission Administrative Paritaire).

Concomitamment à la demande de temps partiel, il faut adresser une demande de retraite progressive au moins 6 mois avant la date prévue de mise en place du dispositif à son organisme de liquidation de sa pension

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code des pensions civiles et militaires de retraite : articles L89 bis, L89ter, D37-1 à D37-3.
- Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales : articles 49 bis à 49 sexies et suivants.
- Décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État : articles 34 bis et suivants.
- Circulaire du 6 septembre 2023 relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'État et des magistrats et à l'organisation des relations entre le Service des retraites de l'État et les employeurs partenaires. - NOR : TFPF2321792C.



DOSSIER

(CNRACL, IRCANTEC pour les agent.es territoriaux et hospitaliers).

ATTENTION :

L'employeur ne se prononce pas sur la retraite progressive mais il peut refuser le temps partiel.

Sans réponse de sa part dans les deux mois qui suivent votre demande, elle est considérée comme acceptée.

Si vous travaillez déjà à temps partiel, vous pouvez demander votre retraite sur le temps non travaillé, ceci sans l'autorisation de l'employeur.

DURÉE DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

La retraite progressive prend fin, soit si l'agent.e reprend son travail à temps complet, soit lorsqu'il ou elle demande la liquidation totale de sa pension de retraite.

À NOTER :

- la limite d'âge pour la liquidation de la pension peut être reportée. En effet, le cadre légal de la retraite progressive est compatible avec les différents dispositifs de recul de limite d'âge (prolongation d'activité, maintien de fonctions).
- si l'agent.e renonce à sa retraite progressive après l'avoir obtenue, il ou elle ne pourra pas la redemander.

L'agent.e bénéficiaire du dispositif peut demander à changer de régime, soit en modifiant la quotité de travail, à la hausse ou à

la baisse, soit en demandant à réintégrer à temps complet.

La pension définitive est liquidée à la date de départ définitif en retraite, en prenant en compte la période de retraite progressive.

Pour le calcul du taux de pension, la période de retraite progressive est proratisée en fonction de la quotité de travail.

Toutefois, l'agent.e public à temps partiel, à temps non complet ou incomplet peut choisir de surcotiser pour décompter sa période de travail passée en retraite progressive comme une période à temps plein.

CE QUE REVENDIQUE LA FSU

Le SNUTER et la FSU continuent de revendiquer l'abrogation du passage à 64 ans de l'âge légal de la retraite.

La retraite progressive doit être un droit pour les agent.es et ne pas être soumis au bon vouloir de l'employeur !

Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont importantes, la tentation sera grande pour les collectivités de refuser les demandes de retraite progressive, alors même que les situations de sous-effectifs dégradent les conditions de travail et donc la santé des agent.es.

Par conséquent nous revendiquons un temps partiel de droit dans le cas de demande de retraite progressive. ■

ON PEUT SE JUGER TROP PETIT OU TROP GRAND, MAIS ON N'EST JAMAIS TROP EXIGEANT !



EN DIRECT DU SNUTER-FSU



N en déplace aux chantages du «Nouveau Management Public» la première des exigences des fonctionnaires, qu'ils s'appliquent à eux-mêmes, est celle de remplir au mieux leurs missions de service public. Ce faisant, les agents.es en sont souvent réduits.es à avaler toutes sortes de couleuvres, celle des surcharges de travail pour remplacer coûte que coûte les collègues, des injonctions à travailler en «mode dégradé», des salaires ne permettant plus de vivre comme avant, et souvent une absence de reconnaissance.

De la reconnaissance et de la considération !

La deuxième des exigences ne coule donc pas de source. Plus qu'inspirer la sympathie qu'être reconnu.e, chaque agent.e doit être en situation d'être «considéré.e», en capacité de transformer ces relations où l'on nous écoute mais où l'on ne nous entend pas. Donner tous les outils (jusqu'à la grève éventuelle, mais pas seulement) aux agent.es pour être considéré.es ! Au-delà de la simple représentation voilà un bel enjeu pour les syndicats.

Dans cette «petite» collectivité de moins de 150 agent.es, Saint-Flour, la relation avec l' élu en charge des ressources est ouverte, parfois cordiale -le tutoiement est de mise- mais depuis des mois (des années !) et la fusion de précédentes communautés de communes, les agent.es attendent. «Oui, oui, vous avez raison on regarde, mais ça prend du temps ... » s'entendaient-ils-elles dire. Avec La FSU Territoriale du Cantal les collègues de «Saint-Flour-co» ont dû s'y prendre à deux fois. Il était d'abord question de l'harmonisation par le haut (300€ en cat. C) du Régime Indemnitaire, à la faveur d'une renégociation du RIFSEEP.

Première mobilisation et intervention du SNUTER

Le 8 novembre 2022, les agent.es du service de Collecte des Ordures Ménagères arrêtent leur tournée. A 5h du matin (par -5°celsius !), les camions sont stoppés place des Allées, devant lesquels un rassemblement bien

visible est organisé. Après deux jours de grève, une première victoire est obtenue avec la mise en place d'un rétroplanning concret jusqu'au versement à tous les agent.es à compter de septembre 2023, d'un RIFSEEP réputé «harmonisé».

Devant l'absence de lisibilité dans l'attribution des primes (et les incohérences flagrantes qui apparaissent au fur à mesure que les collègues échangent), la colère monte avec le sentiment d'avoir été floué.es. De plus, les agent.es prennent conscience d'autres problématiques (inégalité dans la prise en charge des repas pour «les routes», contractuel. les auquel.les on fait miroiter des titularisations qui ne viennent jamais, etc.). Ce sont les personnels qui spontanément s'adressent à la FSU territoriale. L'analyse des comptes administratifs de la collectivité, réalisée par le Snuter, est sans appel : en 2023, la collectivité n'a pas augmenté les salaires au niveau de l'inflation ! (+2,9% pour les salaires contre + 4,9% pour l'inflation...).

Même peu nombreux, unis et déterminés on peut gagner !

En juin 2024, c'est cette fois une mobilisation de l'ensemble des agent.es (même si essentiellement supportée par la médiatisation du piquet de grève des services techniques...) qui impose à l'employeur une reprise du dialogue, avec de vrais échanges au cours desquels le paternalisme et la condescendance cèdent la place à de la considération. Le Rifseep sera revu, des contractuels enfin titularisés et, mieux qu'une simple correction du niveau de prise en charge des repas au sein du service technique, l'ensemble des agent.es pourront bénéficier de titres restaurant ! Avec un «petit» syndicat dans une collectivité on peut faire avancer les choses. Même peu nombreux, unis et déterminés on peut gagner !



CONGRÈS D'ÉTUDE SUR LA PROTECTION DE L'ENFANCE EN EURE-ET-LOIR



LA FSU TERRITORIALE
Eure-et-Loir

Le sujet de la protection de l'enfance est particulièrement présent dans l'espace public ces dernières années, que cela soit sous l'angle politique ou médiatique. Des disparités majeures persistent sur les territoires quant à l'accès aux besoins premiers, les moyens manquent et les «trous dans la raquette» se multiplient avec leurs incidents, mais aussi leurs drames qui alimentent régulièrement la couverture de médias en quête de sujets «à forte charge émotionnelle». C'est dans ce cadre, qu'a germé l'idée des militant.es du SNUTER-FSU 28 de construire un temps d'échanges et de réflexions pluridisciplinaires et pluri-institutions.

Professionnel.les du social, du médico-social et de l'éducatif : tous et toutes concerné.es !

Le Congrès d'étude sur la protection de l'enfance, co-organisé par la FSU 28 et le SNUTER-FSU 28, s'est tenu le 4 juin, journée nationale de mobilisation du travail social. Il a regroupé un panel d'agent.es issu.es de

métiers et d'employeurs très large. Étaient présent.es des collègues de l'éducation nationale (enseignant.es du primaire et du secondaire, infirmières, assistant.es sociaux, AESH, AED, et psychologues scolaires), des collègues de la territoriale (assistant.es sociaux, infirmières puéricultrices, psychologues, animatrices périscolaires, agentes en école de musique, éducatrices et éducateurs spécialisé.e.s, etc.), mais aussi le secteur associatif, et la FPH avec la participation de collègues du service de psychiatrie infanto-juvénile (SPIJ), etc. Cette liste démontre combien la question de la protection de l'enfance suscite de l'intérêt et nécessite des échanges collectifs, pluridisciplinaires et transversaux.

Des échanges enrichis d'interventions stimulantes

Lionel Clariana, du SNUTER-FSU de l'Hérault comptait parmi les intervenants. Cadre territorial socio-éducatif, directeur de la maison des solidarités, sociologue et chargé de cours et de TD à l'école de forma- ➔

tion des cadres du social (IFOCAS, Montpellier), il a publié *Violence conjugales et protection de l'enfance* (L'Harmattan, février 2024). Jacques Trémintin était aussi présent. Ancien assistant socio-éducatif dans un service départemental de l'ASE, collaborateur de la revue *Lien Social* et de *Actualités Sociales Hebdomadaires* il est l'auteur de *Fragments de vie d'un référent ASE: Au cœur de la protection de l'enfance* publié en 2023. Il est l'animateur du site *Trem'site* depuis une dizaine d'années. Est également intervenue Nathalie Planchenaut, forte de son expérience de juge des enfants au Tribunal de Chartres pour le secteur de Dreux.

Un constat accablant

À commencer par une école de la République devenue école du tri social, réceptacle d'une société qui

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

va mal, et qui ne bénéficie pas des moyens à la hauteur des besoins. Ensuite, la question des tribunaux surchargés, notamment les juges des enfants qui n'ont pas les capacités matérielles de rendre leurs décisions dans des délais acceptables et dans des conditions décentes. Mais aussi, les conseils départementaux qui rencontrent des difficultés plus que préoccupantes de recrutements de professionnel.le.s.

Il faut pourtant pouvoir faire face à une augmentation considérable de l'activité, parfois liée à l'abandon des politiques de prévention ou à l'aggravation des situations des familles et des souffrances sociales. Cette situation est aussi le résultat d'une plus grande vigilance et d'une meilleure sensibilisation à la lutte contre les violences intrafamiliales.

L'état de la protection de l'enfance est bien noir pour mener à bien ces politiques publiques !

S'engager collectivement

Face à ces constats, l'engagement et le volontarisme des collègues, tant dans le secteur social et médico-social que dans celui de l'éducation, doivent nous amener à réfléchir collectivement pour rechercher des solutions, créer des partenariats, des réseaux, de la coopération, et combler les « trous dans la raquette » : redonner ensemble des couleurs à la protection de l'enfance !

Les échanges nourris ont permis de créer ou recréer des liens et faire tomber les a priori...

Cette journée d'étude s'est poursuivie en soirée par un film/débat, avec l'association « la Lumière de l'espoir », en collaboration avec la Ligue de l'enseignement.

Le SNUTER-FSU 28 et la FSU 28 restent mobilisés et poursuivent leur réflexion et leur travail pour construire une société qui réponde aux besoins fondamentaux de la protection de l'enfance, avec pour corollaire des professionnel.le.s assez nombreuses et nombreux, formé.e.s et dont les conditions de travail et de rémunération soient à la hauteur des enjeux. ■

PAS DE CULTURE AU RABAIS:



LA FSU TERRITORIALE
Paris

Un mouvement social a de nouveau agité le réseau des bibliothèques parisiennes de mai à juillet 2024. La Ville de Paris ouvre de grandes médiathèques (ouvertes le dimanche) et ferme de petits établissements pour redéployer les agent.es. Les créations de postes sont insuffisantes pour répondre aux nouveaux besoins.

Des conditions de travail dégradées

Les glissements de tâches sont devenus la règle, les agent.es de catégorie C font du travail de B, des B font du travail de A... Les budgets baissent (acquisitions, reliures, actions culturelles). En contradiction avec un affichage bienveillant, l'accompagnement des équipes et des directions d'établissement est devenu vertical, parfois autoritaire. Il s'agit souvent d'ouvrir coûte que coûte en dépit des sous-effectifs. Le régime indemnitaire des bibliothécaires du réseau parisien reste en dessous des autres filières à la Ville et d'autres collectivités. Et pour les jeux olympiques, les gratifications décidées par la Ville ne devaient pas concerner les bibliothécaires présent.es pendant cette période dont les conditions de vie et de travail allaient être largement impactées (accueil plus important d'enfants de centres de loisirs, effectifs en lien avec les interventions sur les zones de festivité, problèmes de transports, ...).



MOBILISATIONS DANS LES BIBLIOTHÈQUES PARISIENNES



Grèves et mobilisations des agent.es

A partir d'une Assemblée Générale à la mi-mai initiée par la section de la Direction des Affaires Culturelles (DAC) du SUPAP-FSU, un appel à la mobilisation est lancé.

A cause d'effectifs sous-dimensionnés dès le départ, de travaux encore en cours et d'une équipe que l'on somme d'ouvrir début juin la nouvelle grande médiathèque James Baldwin cristallise la mobilisation et la solidarité des bibliothécaires parisienn.es

Plusieurs journées de mobilisation se succèdent sur du temps de grève avec des rassemblements devant l'Hôtel de Ville puis devant la médiathèque Baldwin, ceci avec quelques échos médiatiques...

Un rapport de force gagnant !

Le 7 juin l'inauguration imposée par la maire de Paris Anne Hidalgo est annulée suite à un rassemblement et un piquet de grève avec plus de 200 agent.es du réseau. Plusieurs dizaines d'établissements sont alors totalement ou partiellement fermés.

Après une inflexion de l'administration, l'obtention de renforts de personnels et la commande d'un audit qui conclue à l'impossibilité d'ouvrir en ce début d'été, survient un nouveau revirement avec l'annonce le 4 juillet d'une ouverture le...7 juillet !

Cette fois c'est en intersyndicale (SUPAP, CGT, FO) qu'un appel à la grève et à rassemblement est lancé.

Face à l'ampleur des difficultés enfin constatées par le maire du 19ème venu inaugurer le site le 7 juillet dernier, les élu.es reprennent directement le dossier et rencontrent toute l'équipe pour négocier avec les collègues une «ouverture partielle et très progressive». Le rapport de forces a porté ses fruits.

La lutte continue !

Cette séquence a de nouveau démontré la réactivité et la solidarité des bibliothécaires parisienn.es qui s'étaient déjà manifestées début 2020 par rapport à l'extension du travail du dimanche (demande de créations de postes supplémentaires) ainsi que lors du deuxième confinement (demande de jours d'ASA pour respecter les règles de distanciation).

Elle est aussi le résultat d'un travail d'information régulier par les élu.es et mandaté.es SUPAP (comptes-rendus des CST et F3SCT, questionnaires, Assemblées Générales...)

La section DAC du SUPAP est bien décidée à proposer des suites à cette mobilisation, concernant le régime indemnitaire et les créations de postes en particulier.

La lutte continue ! ■

DE NOUVEAUX LOCAUX POUR LE SUPAP-FSU !

Après des années de lutte pour obtenir des locaux correspondants à sa représentativité et répondant à ses besoins militants, le SUPAP-FSU, 3^e syndicat à la Ville de Paris, intègre un nouveau site dans le 12^e arrondissement. Les locaux étriés et vétustes du nord-ouest de Paris, c'est terminé ! Les nouveaux locaux sont situés au 50 avenue Daumesnil tout près de la gare de Lyon (métro lignes 1 et 14, RER A et D). Les militant.es du SUPAP-FSU disposent enfin de moyens dignes pour accueillir / accompagner les agent.es, construire les solidarités et les mobilisations collectives.





LA RECETTE

Ingrédients pour 8 personnes :

Poulet : 1.2 kg
Lentilles corail : 100 grs
Courgette : 200 grs
Aubergine : 200 grs
Pommes de terre : 200 grs
Poudre à columbo : 1 cuillère à café
Oignons : 2
Ail : 2 gousses
Persil : 1 botte
Cives : 1 botte
Piment : 1

CULTURELLEMENT VÔTRE
CULTURELLEMENT VÔTRE

INTERDIT AUX CHIENS ET AUX ITALIENS : DE L'INTIME À L'UNIVERSEL

LE CINOCHE

Marie-Charlotte Laye
Attachée - Région SUD - Provence-Alpes-Côtes d'Azur

de Alain Ughetto. Scénario : Alain Ughetto, et Alexis Galmot. Avec les voix d'Ariane Ascaride et Alain Ughetto. 67 minutes, 2023. Disponible en VOD sur ARTE.

Tourné en «*stop motion*» (animation image par image) avec des personnages et des décors faits main et à base d'éléments simples du quotidien (les brocolis sont des arbres, le charbon de bois des montagnes, les murs en carton, etc.), ce film d'animation empreint de simplicité et de poésie se veut une œuvre mémorielle en même temps qu'une fiction.

Interdit aux chiens et aux italiens met en scène un dialogue fictif entre le réalisateur du film et sa grand-mère, aujourd'hui décédée, sur leur épopée familiale commencée au début du 20^e siècle, dans le nord de l'Italie, et dont la dureté de la vie, les guerres et le fascisme les ont amenés, après mille aventures, à s'installer définitivement en France.

Dans un contexte européen de montée des nationalismes au début du siècle dernier, de nombreux travailleurs italiens précaires ont franchi les Alpes pour se rendre en France et devenir les immigrés «boucs émissaires» d'alors, face à la crise du marché du travail qui sévit aussi dans l'hexagone. Le racisme et la xénophobie dont ils sont victimes



sont symbolisés par cette pancarte sur un commerce *Interdit aux chiens et aux italiens* qui demandera au grand-père Ughetto d'en masquer la réalité à ses enfants, nous rappelant un peu Roberto Benigni dans *La Vie est belle*.

Au-delà du destin de la famille Ughetto et plus largement des immigrés italiens, ce film d'animation prend une dimension universelle, nous renvoyant à la dureté de l'exil et de l'immigration qui alimentent encore et toujours

par **Lionel Passe-Coutrin**
chef de cuisine au lycée Les Eucalyptus à Nice Régin Sud-PACA.

COLUMBO DE POULET FAÇON DHAL

Citrons verts : 2
Thym et laurier
Sel et poivre.

Préparation :

1/ La veille mettre le poulet à mariner avec 1 oignon et l'ail, mixer un demi-piment, un jus de citron vert, 2 cuillères à soupe d'huile de tournesol.
2/ Saisir le poulet afin d'avoir une coloration avec une cuillère à café d'huile de tournesol.

3/ Couper aubergines, pommes de terre et courgettes en cubes de 2 cm.

4/ Émincer le persil et la cive.

5/ Une fois le poulet dans le suc rajouter les oignons préalablement coupés en mirepoix* afin de les faire suer avec sel et poivre.

6/ Ajouter le poulet dans les oignons puis rajouter la poudre à columbo.

7/ Ajouter les légumes et mouiller à hauteur, ajouter les lentilles corail en même temps.

8/ Laisser frémir à feu doux.

9/ Une fois que les pommes de terre sont cuites et que la sauce est liée par réduction couper la cuisson.

10/ Réaliser un riz basmati et des patates douces rôties pour l'accompagnement. ■

* Tailler les légumes en mirepoix : tailler le légume de moitié dans le sens de la longueur, découper ensuite les dés de légumes. La régularité de la découpe rend la cuisson homogène. Le mirepoix de légumes est un mélange de goûts et de couleurs idéal pour accompagner les viandes blanches et les poissons !

CULTURELLEMENT VÔTRE
CULTURELLEMENT VÔTRE

HOMMAGE par **Michel Angot**
ingénieur territorial retraité et bédéphile

DISPARITION D'UN GÉANT DE LA BD

André Juillard est décédé en Bretagne, ce 31 juillet 2024, à l'âge de 76 ans. Il fut l'un des meilleurs dessinateurs BD de ces 50 dernières années. Discret, appliqué, pointilliste parfois, magnifique illustrateur, André fut l'auteur de plusieurs sagas historiques mémorables : *Les 7 vies de l'épervier*, *Masque Rouge*, *Plume au vent*, *Arno...*

Passé des éditions Fleurus à *Pif Gadget*, il avait également réalisé un magnifique album, *Cheminot*, sur l'épopée du rail et de ceux qui l'ont permise.

Après son superbe album *Le Cahier Bleu*, l'Académie des Grands Prix lui avait décerné en 1996 le Grand prix de la ville d'Angoulême. Il avait également été sollicité pour continuer les aventures de Blake et Mortimer, dont il dessina pas moins de six albums parmi les meilleurs de la reprise d'une œuvre créée par le grand E.P. Jacobs. ■



les débats et les préjugés. Ce film peut être vu en famille avec des enfants âgés de 8 ans au moins, non pas que les images puissent choquer, mais pour comprendre et apprécier toutes les subtilités de la mise en scène. ■



CULTURELLEMENT VÔTRE

LA BD

par Emmanuel Samson
assistant de service social, Hérault

LARZAC: HISTOIRE D'UNE RÉSISTANCE PAYSANNE

de Pierre-Marie Terral et Sébastien Verdier, 176 pages,
Editions Dargaud 2024, 23,50€.

Nombreux sont ceux et celles qui ont découvert la lutte des paysans du Larzac au travers de la médiatisation de José Bové et d'un trentième anniversaire fêté en août 2003 sur le plateau. Il s'agissait alors de lutter contre la mondialisation voulue par l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et plus de 300 000 participant.es étaient venu.es assister aux conférences, ateliers contre l'Accord Général pour le Commerce des Services (AGCS) ainsi qu'aux concerts de Manu Chao & Fermin Muguruza, la Rumeur ou encore Asian Dub Foundation... Mais, avant l'assaut du Mac Donald de Millau qui a tant fait parler de lui, le Larzac fut, il y a maintenant plus de 50 ans, le lieu d'une lutte de longue haleine des paysan.nes et citoyen.nes contre l'extension d'un camp militaire déjà présent, et du symbole qu'une telle emprise peut représenter dans une époque qui réclame la paix partout dans le monde. C'est ce que tente de raconter cette bande dessinée bien documentée qui se veut fidèle aux événements vécus par les participant.es et à la narration mise en scène par Pierre-Marie Terral. En effet, ce roman graphique en noir et blanc de Sébastien Verdier, au style très académique, montre comment la détermination et la solidarité peuvent sortir victorieuses d'une lutte contre la puissance de l'Etat, contre l'armée, alors que la lutte semblait perdue d'avance. Et pourtant, si « l'armée occupe dans la légalité, nous occupons dans la légitimité » affichait la banderole déployée en octobre 1974 sur la ferme en ruine des Truels... A l'heure où la plupart des combats d'aujourd'hui ne durent que quelques heures, jours, ou tout au plus quelques mois, ce roman graphique montre l'obligation de fédérer et convaincre pour catalyser les luttes. Il témoigne aussi

d'un combat sur un temps long, nécessitant détermination et créativité militantes.

Les 10 ans de mobilisation, de 1971 à 1981, ont façonné un insaisissable « esprit Larzac » qui va perdurer les décennies suivantes sur le territoire en matière de réseaux associatif, syndical, militant et devenir un des berceaux de l'agriculture biologique. Le Larzac résonne aussi comme un symbole national et international de lutte pacifiste. De « *Gardarem lo Larzac* », journal militant né en 1975 à Radio Larzac, qui émet encore aujourd'hui en Aveyron, l'expérience militante des paysan.nes, habitant.es et amoureux de cette immensité sauvage clairsemée de dolomites et chaos rocheux, reste en effet exemplaire pour de nombreuses luttes menées aujourd'hui contre les « grands projets inutiles »... ■



LE HAPPY MANAGEMENT-

SOCIÉTÉ

MENT

QVT et Happy Management :
cachez cette souffrance
au travail que l'on
ne saurait voir !



Exit la souffrance au travail ! En matière de sémantique nous sommes passés par les risques psycho-sociaux, le stress au travail puis le bien-être au travail pour se diriger vers la Qualité de Vie au Travail, une QVT qui après avoir envahi le secteur privé se développe partout dans nos collectivités.

Coaching, yoga du rire, séminaire, « journée au vert », sous couvert de s'écouter, ont pour but de suivre individuellement et collectivement une même voie : le contrôle de soi-même, le rejet de la conflictualité et des différences en ce qu'elles peuvent pourtant avoir de plus créatif.

Ces pratiques de bien-être et de développement personnel sont proposées, parfois imposées dans les services comme une injonction à être positif, à tendre vers un bonheur professionnel.

SOCIÉTÉ

Si la santé, la sécurité et le bien-être au travail sont des priorités syndicales, la Qualité de Vie au Travail relève le plus souvent d'un déni organisé des réalités professionnelles des agent.es.

DU COLLECTIF À L'INDIVIDU

Durant la seconde moitié du xx^e siècle, les salarié.es ont changé leur rapport au collectif. Si les grands idéaux révolutionnaires et autres semblent avoir perdu de leur imprégnation, il en est de même pour le sentiment d'appartenance à une communauté d'intérêt basée sur la solidarité et le bien commun.

En tant que salarié.es, ils et elles se désinvestissent des luttes collectives qui malgré leur ampleur peinent à se concrétiser en victoires (comme par exemple pour le dernier mouvement contre la retraite à 64 ans).

Si depuis sa création, le nombre d'adhérent.es à la FSU Territoriale augmente chaque année, nous savons qu'entre 1950 et 2020 en France, le taux de syndicalisation passe globalement de 30 % à 11 %, et que l'abstention électorale ne cesse d'augmenter (c'était en tout cas vrai jusqu'aux scrutins de juin dernier).

Aussi, alors qu'ont émergé une prise de conscience collective sur le sujet des condi-



tions de travail, une compréhension commune de la souffrance au travail, qui pouvait être portée et combattue collectivement, nous assistons aujourd'hui à l'émergence d'une psychologisation des salarié.és au travail.

DE L'INDIVIDUALISATION A L'INTERIORISATION DU RAPPORT AU TRAVAIL

Déjà, avec la mise en place des entretiens annuels obligatoires on a déconsidéré les collectifs de travail en fixant et priorisant pour chaque agent.e des objectifs individuels.

Pourtant le travail n'a rien de solitaire et reste le fruit de processus collectifs et d'interactions.

Des agent.es aux managers, il est à présent demandé d'être créatif, de « sortir de sa zone de confort ».

Il ne s'agit plus de mettre en avant des compétences professionnelles, mais bien de maîtriser et développer des « *soft-skills* », autrement dit en novlangue managériale, des savoirs être relationnels conformes à ce qu'attend l'employeur.

Agent.es comme managers vont par conséquent intérioriser leur rapport au tra- →

SOCIÉTÉ

ALLEZ ! JOUEZ
LE JEU !
RIGOLEZ !





SOCIÉTÉ

vail, certes dans leurs réussites mais aussi dans leurs échecs. Et cet aspect du «*New public Management*» va être accompagné par un marché du bien-être et du développement personnel en plein essor.

LE MARCHÉ JUTEUX DU BIEN-ÊTRE AU SECOURS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'univers du bien-être et du développement personnel constitue un gigantesque marché. Il génère un chiffre d'affaire annuel de 4400 milliards de dollars à l'échelle mondiale et s'est imposé en 20 ans comme l'une des poules aux œufs d'or du libéralisme.

Dès 2010, le secteur du bien-être a enregistré une croissance de 8% à 12% par an, deux fois supérieure à la croissance économique mondiale ces dernières années.

Emboîtant le pas des cabinets de conseil, qui ont inondé la Fonction publique et les collectivités territoriales de leurs expertises toujours plus libérales, les lucratives activités de bien-être et de développement personnel (*coaching*, yogas en tous genres et autres activités techniques liées

au «*Happy management*») investissent la Qualité de Vie au Travail des collectivités. À propos du «*coaching*» saviez-vous que ce terme vient du français «*cocher*»? C'est-à-dire, celui qui conduisait une voiture à cheval à l'aide d'un fouet...

CONTRADICTIONS ET PARADOXES DES POLITIQUES RH DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

C'est là qu'intervient la grande contradiction des politiques de bien-être prônées par les collectivités.

Alors que le double objectif synthétisé du bien-être au travail c'est d'insister pour que l'agent.e développe sa personnalité, et sa créativité *ET* qu'il-elle prenne bien soin de lui-elle, de sa santé, les politiques RH valorisent implicitement ou parfois explicitement les heures supplémentaires, les journées à rallonge *ET* obligent à l'uniformisation par les procédures, les process, les protocoles qu'on veut nous voir suivre...

Nous l'avons dit, la logique du bien-être contribue à nous détacher encore davantage du réflexe de l'action collective en faisant oublier aux salarié.es l'existence pourtant bien réelle d'un destin commun.

Il atténue et parfois supprime du même coup le pouvoir de se défendre dans l'entreprise ou la collectivité.

Il y a une certaine perversité à laisser penser aux agent.es, comme aux cadres de terrain, que leur souffrance au travail relève de l'individuel et dépend de leur capacité au dépassement de soi et à la «positive attitude», niant ainsi les rapports de pouvoir, les logiques de concurrence, ou l'absence de sens du travail et d'objectifs.

Ce qu'il reste alors, c'est le *coaching*, la sophrologie et le yoga pour supporter des conditions de travail parfois très détériorées et une souffrance induite par toujours plus de compétition. Et si ça va toujours mal, ce serait finalement de notre faute, c'est que nous n'avons pas encore assez travaillé sur nous !

**IL Y A
UNE CERTAINE
PERVERSITÉ À LAISSER
PENSER AUX AGENT.ES,
COMME AUX CADRES
DE TERRAIN,
QUE LEUR SOUFFRANCE
AU TRAVAIL RELEVÉ
DE L'INDIVIDUEL**

LE BIEN-ÊTRE NE PEUT QU'ÊTRE ÉMANCIPATEUR !

Loin de produire des salarié.es assujetti.es à une logique d'adaptation, les pratiques de bien-être doivent libérer, et non contraindre. Cela signifie, par exemple, qu'elles ne peuvent porter en elles des injonctions ou favoriser des mécanismes de domination. Elles doivent au contraire aider les agent.es à s'en soustraire en favorisant l'autonomie et l'esprit critique.

Alors que l'organisation du travail, issue du *New Public Management*, entend occulter les relations de pouvoir et objectiver (tout en contrôlant) le travail par des procédures sans cesse plus nombreuses, il y a nécessité pour chacun.e d'être conscient.e des enjeux de domination, des violences et des rapports de pouvoir qui existent dans les espaces professionnels comme sociétaux, et d'être proactif.ves comme solidaires en matière de solutions.

Pour cela, il faut désapprendre à ne pas subir, se battre et réinvestir les collectifs de travail et les organisations syndicales.

POUR AMÉLIORER NOTRE « QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL » MIEUX VAUT COMPTER SUR NOS CAPACITÉS DE MOBILISATION

La Qualité de Vie au Travail comme le bien-être des agent.es ne peuvent pas dépendre d'une offre de services individuels et marchandisés.

Ils sont liés aux enjeux collectifs, eux-mêmes déterminés dans les espaces démocratiques de la collectivité.

Les organisations syndicales et la FSU Territoriale en particulier, dans leur autonomie, leur indépendance au pouvoir, et parce qu'elles mettent au jour et combattent tous les mécanismes de domination, permettent de lutter pour changer structurellement les organisations de travail et rendre à chacun.e ses capacités d'action et d'émancipation. ■



SOCIÉTÉ

ALLER PLUS LOIN :

- **Politiser le bien-être**, Camille Teste, Ed. Binge / Collec. Sur la table, 2023.
- **Contre le développement personnel - Authentique et toc**, Thierry Jobard, Ed. Rue de l'Echiquier, 2021.
- **Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le nouveau management public**, Évelyne Bechtold-Rognon, Institut de Recherches de la FSU / Ed. de L'Atelier, 2018.
- **Développement (im)personnel, le succès d'une imposture**, Julia de Funès, Ed. J'ai Lu, 2021.

“Mieux protégés,
on réalise mieux
nos missions de
service public.”

Bruno et ses collègues,
agents des éclairages publics
de la ville de Biarritz.

60^{ANS} D'ENGAGEMENTS
ET DE PROGRÈS

POUR MIEUX VOUS PROTÉGER

Il y a 60 ans, nous mettons en place les premières complémentaires santé et prévoyance des agents territoriaux. En 2011, nous accompagnions déjà vos collectivités à l'occasion de la 1^{re} réforme. Aujourd'hui, nous sommes toujours là pour construire une protection sociale complémentaire juste et réussie afin de vous protéger au mieux.



POUR
EN SAVOIR PLUS
RENDEZ-VOUS
SUR **MNT.FR**

1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux



GRUPE **vyv**

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER