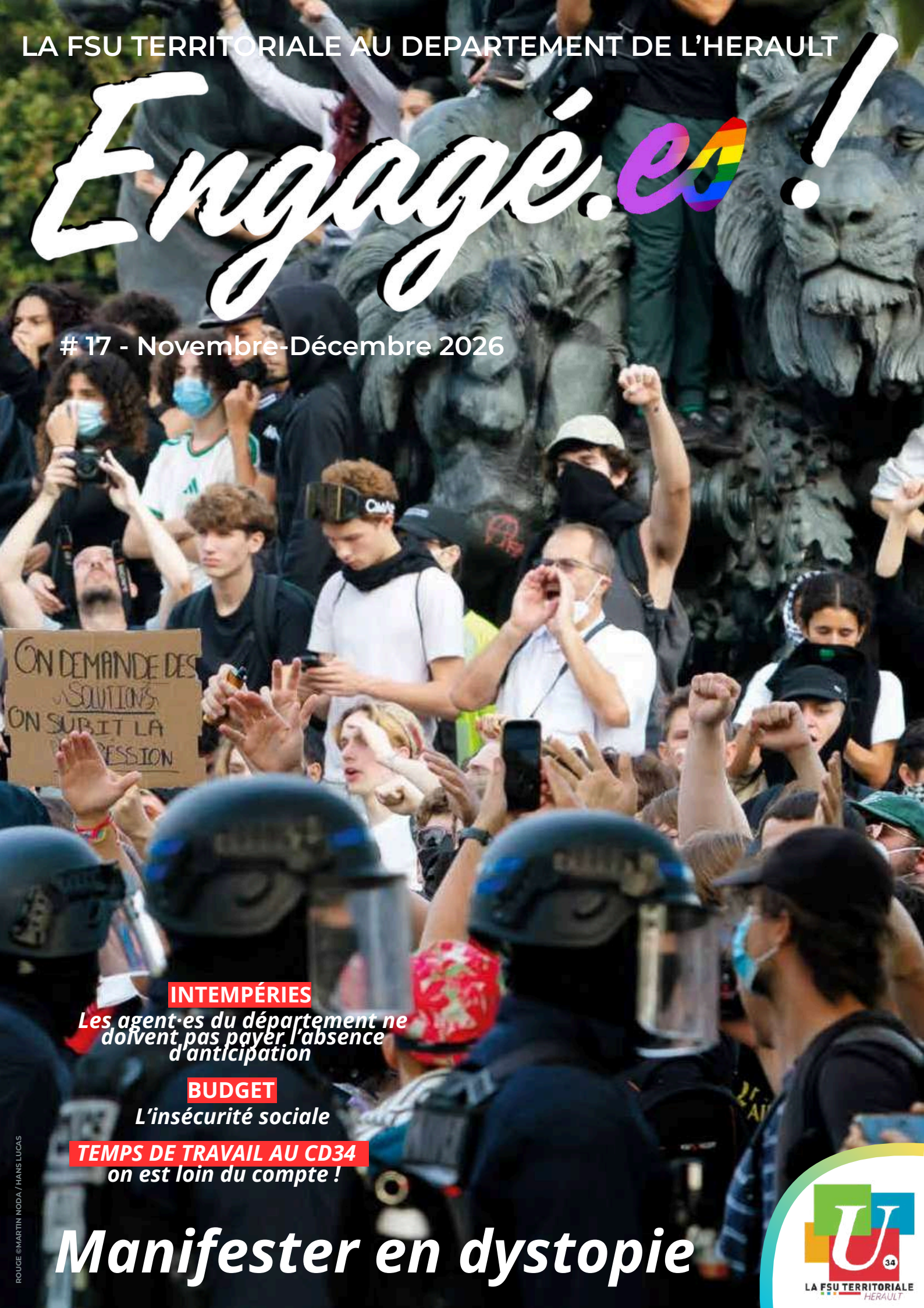
LA FSU TERRITORIALE AU DEPARTEMENT DE L'HERAULT

Engagé.es !

17 - Novembre-Décembre 2026



INTEMPÉRIES
Les agent·es du département ne doivent pas payer l'absence d'anticipation

BUDGET
L'insécurité sociale

TEMPS DE TRAVAIL AU CD34
on est loin du compte !

Manifester en dystopie

ROUGE ©MARTIN NODA / HANS LUCAS

LA FSU TERRITORIALE HERAULT



Je vote F.S.U. ÉLECTIONS PRO 3-10 DÉCEMBRE 2026

LA FSU TERRITORIALE HÉRAULT

Du 03 au 10 décembre, je vote FSU

Toujours là pour les agent·es du département

Rendez-vous sur **snuter34fsu.fr**

BUDGET
L'insécurité sociale comme programme

Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) est mis en débat depuis la mi-octobre, mais les régressions étaient déjà programmées ou annoncées. En effet, dès juillet et pour le budget 2026, l'exécutif a annoncé 3 milliards d'euros de coupe dans les dépenses publiques, dont un milliard pour la Sécurité Sociale.

D'ABORD UNE GUERRE AUX PERSONNES MALADES

Dans cette perspective, des reculs sociaux sont imposés par décret avant même le prochain PLFSS. Il s'agit du relèvement du plafond des franchises et forfaits de 40 % qui pèseront directement sur les malades et de la baisse des remboursements par la Sécu sur les soins dentaires, les transports sanitaires, les dispositifs médicaux et certains médicaments qui transféreraient 1,5 milliard d'euros de dépenses vers les complémentaires santé et vers les assuré·es via les cotisations. Le gouvernement s'est aussi attaqué directement aux indemnités de Sécu des salarié·es du privé victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles (ATMP), en abaissant leur plafonnement et en limitant leur durée. Il projette de compléter cette attaque contre les indemnités AT-MP dans le PLFSS en les fiscalisant à 100 % contre 50 % aujourd'hui. Les droits aux arrêts de travail et congés maladie des salarié·es du privé et des agent·es de la Fonction publique ont déjà été largement rognés depuis 2 ans, mais ils pourraient être encore réduits car le Premier ministre veut « lancer une vraie réforme » contre les arrêts maladies qui seraient « abusifs ».

LES RETRAITÉS EN LIGNE DE MIRE

Les retraité·es sont aussi dans le viseur du pouvoir, et des milieux libéraux. Le Premier ministre, conseillé par Bercy, souhaite prélever 6 milliards d'euros, en combinant suppression ou réduction de l'abattement fiscal de 10 % et désindexation ciblée des retraites au-dessus de 2 000 ou 3 000 euros brut mensuel. En l'état, le Premier ministre répète ne pas envisager d'augmentations d'impôts, en pratique, il en programme pour les retraité.es et les victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles.

SALAIRES ET CARRIÈRES DES AGENT·ES À LA CAVE

Pendant que les prix flambent, les salaires, eux, restent bloqués, et ce sont une nouvelle fois les agentes et les agents qui paient la facture. La situation géopolitique, l'extension des guerres et l'avidité de ceux qui spéculent sur ces crises font bondir les prix des énergies, et plus largement le « coût de la vie ». Depuis 2023, les salaires des 5,8 millions d'agentes et d'agents qui font vivre les services publics restent à quai.

C'est un scandale social. Les politiques menées par les gouvernements successifs en matière de rémunération des personnels de la Fonction publique obéissent toutes à la même logique : dévaloriser la rémunération indiciaire, celle qui rémunère le métier, les fonctions exercées de par son grade, l'expérience professionnelle, l'engagement quotidien, qui détermine le moment venu l'essentiel du montant de la pension… en un mot, la carrière ! Déjà depuis le 1er juin 2026, pour les trois versants de la Fonction publique, 10 échelons sur 11 dans le premier grade de la catégorie C, 7 sur 12 dans le deuxième et 3 sur 10 dans le troisième grade passent sous le SMIC comme quelques échelons en catégorie B.
La FSU est résolue à combattre cette situation inacceptable. Elle refuse de laisser les agent.es publics s'appauvrir davantage. Elle défend la nécessité de mobilisations rapides et d'ampleur pour gagner une revalorisation de nos rémunérations.

Pour redonner sens et reconnaissance aux carrières de la Fonction publique, la FSU revendique des mesures immédiates d'urgence sur les salaires, une ré-indexation des salaires sur l'inflation, un plan pluriannuel de revalorisation intégrant aussi des mesures fortes pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

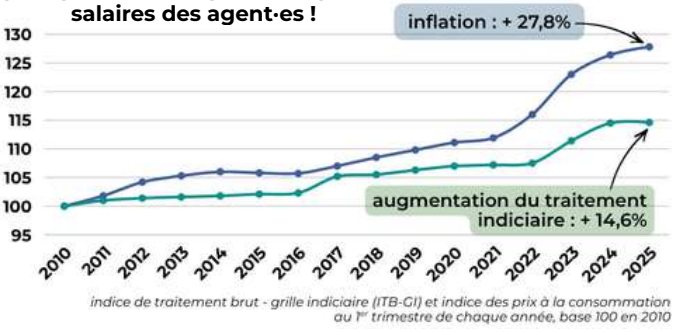
LES SALAIRES AU CŒUR DES MOBILISATIONS

Depuis la rentrée, le gouvernement et nombre de prétendant·es à la Présidence de la République attisent les peurs de la dette, de l'étranger ou même des écologistes, pour justifier leurs choix et leurs propositions anti-sociales, anti-environnementales et réactionnaires. À l'inverse, le monde syndical et le mouvement social se mobilisent sur de nombreux sujets, pour que les débats et les choix politiques soient à la hauteur des enjeux d'un monde et d'une humanité au pied du mur.

Après une première mobilisation le 29 septembre, le mouvement s'est accéléré avec le blocus des lycéens et le 17 octobre une première mobilisation de convergence des luttes qui amorce un mouvement plus large, plus profond, que même les violences policières répétées et de plus en plus graves ainsi que les intimidations préfectorales n'arrivent pas à enrayer (voir plus loin dans le numéro l'article « Manifester en dystopie »).

Nous devons contraindre le gouvernement à aller chercher les recettes publiques nécessaires pour financer les réponses politiques aux revendications.

Depuis 2010, les prix ont augmenté presque deux fois plus vite que les salaires des agent·es !



indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) et indice des prix à la consommation au 1er trimestre de chaque année, base 100 en 2010

Le débat sur le budget 2027 offre une dernière occasion pour rétablir les recettes publiques et financer les mesures sociales que la population exige depuis plusieurs semaines. L'heure est à la justice fiscale pour assurer la justice sociale.

Engagé.es !

Pourquoi le projet de budget frappera d'abord et davantage les femmes ?

Un budget n'est jamais neutre socialement. Il ne l'est pas davantage du point de vue des femmes. Et le projet de budget 2027 annoncé par le gouvernement le confirme : lorsqu'on choisit de faire payer la crise aux salarié·es, aux services publics et aux retraité·es, ce sont d'abord celles et ceux qui ont les revenus les plus faibles et les carrières les plus précaires qui paient. Et, parmi eux, massivement des femmes.

DOUBLEMENT EXPOSÉES

Le gouvernement annonce un « effort budgétaire » d'environ 54 milliards d'euros pour 2027. Derrière le vocabulaire technocratique de la «maîtrise des dépenses», il y a une réalité très concrète : moins de moyens pour les collectivités, moins de pouvoir d'achat, des services publics fragilisés, des salaires et des pensions qui ne suivent plus l'augmentation des prix, des aides sociales menacées et demain, suppressions de postes oblige, davantage de pression au travail pour celles et ceux qui tiennent déjà le pays à bout de bras. Ces choix ne sont pas neutres du point de vue du genre.



Les femmes sont majoritaires parmi les usagers des services publics et majoritaires comme agentes occupant une place déterminante dans les métiers médico-sociaux, de la santé, de l'éducation, des services administratifs, du nettoyage, de la petite enfance et de l'accompagnement. Elles seront donc massivement et doublement exposées. Une place déterminante et pas n'importe quelle place. Les métiers les plus féminisés sont encore ceux qui sont les moins reconnus, les moins rémunérés et les plus exposés à la précarité. Ce n'est pas un hasard : la fonction publique reproduit, pour partie, des mécanismes anciens de division sexuée du travail.



UNE PLACE DÉTERMINANTE ET PAS N'IMPORTE QUELLE PLACE

Donc quand le gouvernement prétend contenir les dépenses publiques, lorsqu'il limite les recrutements et organise le décrochage des rémunérations et des pensions, il frappe d'abord une population majoritairement de femmes. Pour les usagères : quand un service public ferme, quand les délais s'allongent, quand il faut accomplir davantage de démarches soi-même, quand l'accès aux soins, à la petite enfance, à l'école ou aux services sociaux se dégrade, le travail gratuit de compensation retombe encore largement sur les femmes.

C'est ainsi que fonctionne le sexisme budgétaire : une économie réalisée par l'État devient une charge supplémentaire assumée gratuitement par les femmes. Construire un budget, c'est faire des choix. La FSU dénonce ce budget anti-social et sexiste. L'égalité a un coût et elle ne pourra être atteinte au rabais.

DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT

Comité de Suivi temps de travail : on est loin du compte !

La FSU a participé au deuxième Comité de suivi temps de travail sur les 1607h. A cette occasion, la collectivité a présenté un bilan chiffré sur les modalités « temps de travail » prises par les agent·es (41h, 38h38 ou 35h hebdomadaire) et les évolutions sur ces trois dernières années.

PETIT RETOUR EN ARRIÈRE

Lors de la signature de l'accord sur les 1607h il était convenu avec l'exécutif d'organiser un comité de suivi temps de travail qui nous permette certes d'échanger sur l'évolution des pratiques liées aux nouveaux modes de temps de travail mais aussi et surtout d'ouvrir des discussions sur d'éventuelles avancées sociales en faveur des agent·es de la collectivité. En trois années ce comité ne s'est réuni que deux fois et n'a jamais évoqué les conditions de création d'un Comité d'Oeuvre Sociale, le périmètre de l'action sociale en faveur des agent·es, ou quoi que ce soit qui puisse représenter une once de progrès social pour toutes et tous.

LES VRAIES-FAUSSES AVANCÉES

Alors oui l'exécutif se défaussera en mettant en avant la situation budgétaire (on notera cependant qu'au moment des 1607h la collectivité n'était pas dans cette situation financière et pour autant… rien), mais aussi les discussions autour de la pénibilité qui a été reconnue définitivement pour les forestiers sapeurs et les rando-pisteurs (quand tant d'autres sont devant la porte …) ou encore sur une PSC clairement insatisfaisante.

CE QUI A ÉTÉ PORTÉ PAR LA FSU LORS DE CE COMITÉ DE SUIVI :



Si le document présenté est le produit d'un travail de fourmi de la DGA-RH, nous avons regretté qu**'il ne comporte pas un bilan sur les heures écrêtées par la badgeuse** ni sur les prises de congés (congés perdus, donnés, mis en CET).
Nous avons revendiqué la possibilité de générer des JRC pour les agent·es à temps non complet qui travaillent dans des services dont les missions et l'amplitude horaire journalière nécessitent cette souplesse.

S'agissant de la pénibilité, nous avons rappelé que la FSU était à l'origine de la reconnaissance de la pénibilité pour les travailleurs sociaux et médico-sociaux et qu'il fallait que cette reconnaissance évolue dans le cadre de discussions paritaires en ouvrant aussi le champ à tou.tes les agent·es qui ont été « oublié·es » lors des premières négociations, à commencer par les agent·es des espaces vert, des ateliers et des services intérieurs.
L'attribution d'un temps de pénibilité, si minime soit-il, participe d'une reconnaissance spécifique de la collectivité envers des métiers éprouvants.

Enfin, au-delà d'une situation budgétaire qui ne peut pas être un frein continuel à tout progrès social, nous avons réitéré notre demande de voir se développer une action sociale digne de ce nom dans une collectivité qui, compte plus de 5000 agent·es et avons même proposé d'utiliser leur passion pour le « benchmark » en nous comparant avec des entreprises privées d'un même calibre…

NOUS NE POUVONS PAS EN RESTER LÀ !

Aujourd'hui, les agent·es du Conseil départemental bénéficient d'un temps de travail générant un nombre de jours de congés minimal au regard du code du travail. Cela veut dire qu'aucun salarié de France, y compris du secteur privé, n'a moins de droit à congé que les agent·es du département … Rappelons ici que les JNT et JRC ne sont que du temps de récupération d'heures travaillées. Il est nécessaire de commencer à construire une action sociale en faveur du personnel qui participe réellement à l'attractivité de la collectivité tout en ne faisant pas des agent·es de la collectivité des salarié·es de deuxième zone.

ALERTE ROUGE INONDATIONS : POURQUOI FAIRE SIMPLE QUAND ON PEUT FAIRE COMPLIQUÉ ?

Consécutivement aux échanges concernant les épisodes d'intempéries du 30 septembre et 1er octobre 2026, la FSU a rencontré le DGS par Intérim, la vice-présidente en charge du personnel et la DGA-RH afin d'appuyer nos revendications en faveur des agent·es confronté·es aux conséquences professionnelles d'une gestion de la collectivité qui n'a pas pris la pleine mesure de l'alerte rouge pluie-inondation et crue, ni suffisamment tenu compte de sa gravité.

En effet, de nombreux·es agent·es nous ont sollicités, victimes de consignes floues, contradictoires et tardives de la Direction Générale. Ces mêmes agent·es qui tôt le matin ont reçu une alerte de la préfecture mentionnant la dangerosité du phénomène et préconisant des mesures de prévention claires mais contredites un peu plus tard par le DGS par intérim.

Si certains personnels ont également eu la chance d'être prévenus assez tôt par leur hiérarchie pour ne pas se rendre au travail, d'autres sont restés chez eux en télétravail (quelqu'en soit les possibilités réelles) sur ordre hiérarchique d'un encadrement de proximité qui a su prendre ses responsabilités et prioriser la sécurité des agent·es avant toute chose. À l'inverse, d'autres personnels ont dû se rendre sur leur lieu de travail dans des conditions particulièrement difficiles ou quitter leur poste en cours de journée, s'exposant dans les deux cas à des risques qui auraient dû être évités.
Ce chaos s'est reproduit le lendemain, jeudi 1er octobre en "alerte rouge crue", pour beaucoup d'entre eux·elles, bloqué·es à la périphérie de Montpellier.

Les agent·es ont subi directement à la fois le manque d'anticipation de la collectivité et l'absence de consignes claires.

A certain.es, il est demandé aujourd'hui de récupérer des heures qu'ils/elles n'ont pas pu travailler, ou encore poser des congés pour combler leur absence "non justifiée" tandis que d'autres, ayant reçu l'ordre de ne pas se rendre sur leur lieu de travail, attendent de savoir ce que deviendra ce temps non travaillé.

A certain.es, il était demandé de récupérer des heures qu'ils/elles n'ont pas pu travailler, ou encore poser des congés pour combler leur absence "non justifiée" tandis que d'autres, avaient reçu l'ordre de ne pas se rendre sur leur lieu de travail, attendaient de savoir ce que deviendra ce temps non travaillé.

Pourtant, une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) pour intempérie est précisément prévue pour répondre à ce type de situation, mais elle cessera d'être applicable à compter du 1er janvier 2027.

Dans une grande collectivité comme la nôtre, alors qu'il n'existe aucun Comité d'Œuvre Sociale, que les agent·es sont soumis·es en matière de congés aux conditions minimum prévues par le code du travail, il est inconcevable qu'ils-elles ne puissent bénéficier pour une fois d'une certaine bienveillance de l'employeur et par conséquent d'heures en ASA (qui pourraient totaliser la journée de travail).



1er octobre 2026 - difficile de rejoindre Montpellier (alerte rouge crue)

Pour la FSU, ceci est inacceptable, et nous avons revendiqué que sur ces deux journées du 30 septembre et 1er octobre, les agent·es puissent bénéficier des autorisations spéciales d'absences encore en vigueur dans la collectivité :

- **pour intempérie** (sous forme d'heures, de demi-journée ou de journée) ;
- **pour garde d'enfant** au regard des établissements scolaires exceptionnellement fermés ;

Enfin, nous avons rappelé que pour les agent·es qui avaient reçu l'ordre de ne pas se rendre sur leur lieu de travail, il n'était pas statutairement possible de leur faire récupérer le jour non travaillé, y compris en leur demandant de poser un jour de congé.

Nous avons également insisté sur la nécessité de mettre en place une F3SCT extraordinaire sur la gestion des intempéries et des fortes chaleurs, ainsi qu'une commission permanente permettant de traiter sur le long terme les questions liées au climat, de plus en plus présentes en hivers (intempéries) et en été (fortes chaleurs).

L'administration s'est engagée à se positionner la première semaine de novembre… la note de service est arrivée le 17 novembre. Si la FSU a été entendue en partie cette note ne manquera pas de créer des disparités de traitement et donc un sentiment d'injustice. Bref, une occasion ratée d'être bienveillant envers tous·tes les agent·es sans exception.



DGA-RH

LA FSU AUX CÔTÉS DES AGENT·ES DE LA CRÈCHE DÉPARTEMENTALE

PETITE ENFANCE : « NON À LA BAISSE DES QUALIFICATIONS ! »

Le 8 octobre dernier, la FSU Territoriale de l'Hérault a manifesté avec les agent·es de la crèche départementale pour défendre le service public de la petite enfance, un secteur en crise profonde.

Un secteur à bout de souffle

Partout en France, les équipes sont épuisées, les recrutements deviennent impossibles et des places ferment faute de personnel. Pour le syndicat, cette situation découle d'années de politiques qui ont dévalorisé ces métiers : salaires insuffisants, manque de reconnaissance, conditions de travail dégradées, responsabilités ignorées. Les professionnel·les assurent pourtant des missions essentielles : accueil, sécurité, accompagnement du développement des enfants et soutien aux familles.

L'arrêté qui fâche

Le gouvernement a répondu à la crise du recrutement par un arrêté du 12 décembre 2025 créant le titre d'intervenant éducatif en petite enfance (IEPE), accessible après 1 400 heures de formation, dont près de la moitié en stage, dès le 1er septembre 2026. Des personnels moins formés pourraient ainsi encadrer les enfants au même niveau réglementaire que les diplômé·es d'État : auxiliaires de puériculture, éducateurs·trices de jeunes enfants, infirmier·es puéricultrices, psychomotricien·nes.

La FSU Territoriale conteste fermement ce texte, qu'elle juge « inadapté et dangereux » : une attaque directe contre les métiers et la qualité d'accueil des enfants et des familles.

Au-delà de la revalorisation du point d'indice et de son indexation sur l'inflation, nous continuons de revendiquer, avec le collectif "Pas de bébé à la consigne" :

- l'amélioration des grilles indiciaires de ces métiers très féminisés, pour réduire les écarts salariaux femmes-hommes ;
- l'extension du Ségur de la santé et du bonus attractivité, pérennisé et revalorisé, à toutes et tous ;
- la reconnaissance réelle de la pénibilité ;
- l'élévation des qualifications par la formation initiale et continue ;
- 100 % de personnels diplômés d'État auprès des enfants ;
- 7 m² minimum par enfant en crèche ;
- la fin de la logique de rentabilité et de la privatisation, par la reprise en régie des équipements publics et le développement d'un véritable service public de la petite enfance.

La lutte continue ! ....

DGA-ATIE & DGA-AT

DÉMÉNAGEMENTS À ALCO : LA FSU EXIGE DE LA TRANSPARENCE ET DES GARANTIES

Dans un courrier daté du 17 novembre adressé à Kléber Mesquida, président du Département, la FSU Territoriale alerte sur les projets de déménagement qui se préparent : transfert des services du PTALE de Petit Alco vers Alco 1, et du SDIM, de Burotec vers Alco 2.

Une information à deux vitesses

Certain·es agent·es ont été informé·es officiellement par leur hiérarchie, d'autres découvrent le projet au détour de conversations informelles. Pour un projet concernant deux pôles relevant de deux DGA, nous demandons une information globale et partagée. Les agent·es du PTALE, déjà déplacé·es avant l'été puis fin septembre, pourraient changer trois fois de bureau en quelques mois. Nous questionnons la cohérence de ces décisions.

Quelle stratégie immobilière ?

Existe-t-il un schéma directeur global ? Quels critères guident les implantations ? Les besoins des métiers sont-ils pris en compte ? Personnel et représentant·es n'ont aucune vision d'ensemble.

Des conditions de travail à garantir

Alco 1 pourrait manquer de postes de travail. Les missions techniques du PTALE exigent par ailleurs un pool de véhicules adapté. Nous sommes surtout inquiets du développement des bureaux dynamiques (0,8 poste par agent) et de l'open space. Pour les CRSA, les entretiens confidentiels sont incompatibles avec de simples « bulles de silence ». Pour les gestionnaires administratifs, la concentration est indispensable : une erreur de saisie peut perturber le versement du RSA de personnes fragilisées.

La F3SCT doit jouer son rôle

Le dossier devait être présenté à la F3SCT du 5 novembre, reportée au 23 novembre à notre demande.

Voir le courrier au Président sur notre site internet : www.snuter34fsu.fr



Nous réclamons les documents, le recensement des réserves des services et une évaluation préalable des impacts sur la santé et la sécurité.

Nos revendications

Une présentation globale des projets et calendriers, les études de dimensionnement et plans, des organisations adaptées aux missions et une concertation réelle, assez en amont pour modifier les projets.

Nous refusons que les économies de surfaces et la flexibilité priment sur la santé des agent·es et la qualité du service public.



DGA-CCS

AVEC L'INTERSYNDICALE, LA FSU RESUSE LE PASSAGE EN FORCE DE L'ÉXÉCUTIF

Dans un courriel daté du 28 octobre 2026, l'exécutif départemental a informé les 3 organisations syndicales signataires du protocole des 1607 heures de l'engagement de la procédure de dénonciation partielle de l'annexe 18 du protocole d'accord du 23 mai 2022, tout en nous soumettant un projet d'avenant concernant uniquement les agents de la médiathèque de PierreVives.

Malgré un dialogue soutenu pendant plusieurs mois autour de la réorganisation de la médiathèque, nous regrettons que l'exécutif y mette un terme par une dénonciation unilatérale. Cette décision acte un passage en force et risque de dégrader durablement le climat social au sein de la médiathèque, alors même que les agent·es se sont pleinement impliqué·es dans les ateliers menés avec les facilitatrices RH en formulant des propositions concrètes et opérationnelles dont ils ont fait part lors des séances de négociation.

Nous sommes toutefois convaincus que le dialogue social devrait permettre de trouver une issue partagée plutôt que d'aboutir à une situation de blocage. Aussi nos 4 organisations syndicales ont réitéré leur demande officielle de mettre en place une expérimentation de 6 mois du scénario élaboré par les agent·es pour répondre concrètement aux besoins du service public tout en préservant l'équilibre des équipes suite aux 2 suppressions de poste, à l'arrêt des contrats étudiant et à celui du contrat d'apprentissage.

- Un cycle de travail au choix parmi les 3 possibles
- Une organisation en alternance, avec une semaine A travaillée du mardi au samedi et une semaine B travaillée du lundi au vendredi
- En période de forte fréquentation, le nombre d'agents mobilisables pourra être porté au maximum à 7 agents

Pour l'intersyndicale cette phase d'expérimentation présenterait plusieurs avantages :

- Elle permettrait d'évaluer, en conditions réelles, la viabilité et l'efficacité de l'organisation proposée par les professionnels de la médiathèque, au regard des besoins du service public et des usagers.
- Elle donnerait des éléments objectifs et partagés permettant une évaluation précise et si nécessaire procéder à des ajustements avant toute décision définitive
- Elle valoriserait l'investissement des professionnels

Nous espérons que l'exécutif et l'administration accéderont à la demande d'expérimentation afin d'éviter une situation de blocage qui ne pourrait être que préjudiciable au bon fonctionnement futur de la médiathèque.

DGA-ASEF

INTERVENTIONS DES PSYCHOLOGUES : LE BUDGET PLUTÔT QUE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Le 14 novembre, par un message à l'attention des équipes des MDS, la Direction Enfance Famille (DEF) a informé les services sur l'arrêt immédiat des interventions directes des psychologues dans les évaluations d'IP. En effet, "facturées en plus du marché Qualisocial, elles coûtent deux fois plus que le budget initialement prévu"… Dans l'attente du nouveau marché, qui prendra le relais en février 2027, il est donc demandé aux territoires de ne plus valider aucune intervention directe et d'annuler les rendez-vous déjà programmés car plus aucune facturation ne sera acceptée. Par ailleurs la DEF informe les équipes que l'intervention du psychologue de Qualisocial à la CRIP 34 est également suspendue.

Une décision brutale qui sape le travail des agent·es

La FSU tient à dénoncer la décision de suspension immédiate des interventions directes des psychologues auprès des enfants et des familles dans le cadre des évaluations d'informations préoccupantes. Si le contrôle des dépenses est une préoccupation compréhensible, elle ne peut justifier une réduction aussi brutale des moyens mobilisables par les équipes, sans solution alternative ni concertation préalable. La possible présence des psychologues aux CAT et parfois dans le cadre de conseils techniques ne peut suffire, aussi cette décision acte la non reconnaissance de leur place dans les évaluations pluridisciplinaires imposées par la loi aux collectivités.

Une décision à contresens des objectifs en matière de protection des enfants

Par ailleurs cette décision intervient dans un contexte déjà fortement dégradé pour les professionnels de la protection de l'enfance : charge de travail accrue, situations familiales toujours plus complexes, manque de moyens humains et conditions d'exercice qui rendent de plus en plus difficile la réalisation de missions pourtant essentielles.
Aussi, et au regard d'une Loi dite Intégrale (voir par ailleurs) dont l'objectif vise à renforcer les exigences de repérage dans les établissements scolaires, cette décision aura mathématiquement des conséquences directes sur l'activité des services départementaux et de la CRIP.

La protection de l'enfance, variable d'ajustement budgétaire de la collectivité

Le Département ne peut pas, d'un côté, être chef de file de la mise en œuvre des politiques publiques de protection de l'enfance et, de l'autre, prendre des décisions qui fragilisent progressivement les conditions d'exercice des professionnels chargés de les appliquer.
Les interventions des psychologues peuvent être indispensables à la compréhension de certaines situations, au recueil de la parole de l'enfant et à la qualité de l'évaluation pluridisciplinaire attendue par les recommandations de la HAS.

Des professionnel·es délaissé·es

La FSU n'accepte pas que les contraintes budgétaires se traduisent par une dégradation supplémentaire des conditions de réalisation des évaluations IP, en laissant les professionnel·les assumer seul·es les conséquences de la réduction des moyens et en leur demandant toujours plus d'effort !
La protection de l'enfance ne peut pas rester une priorité affichée si les moyens nécessaires à sa mise en œuvre sont progressivement retirés aux équipes de terrain.

La FSU exige que les fonctions de psychologues et leurs interventions dans les équipes soient pérennes et revendique :

- Le maintien du paiement des prestations nécessaires à l'exécution de l'entièreté des missions des psychologues en lien avec les équipes de terrain dans le cadre des évaluations d'IP jusqu'à la fin févier 2027.
- Le recrutement de psychologues-cliniciens dès février 2027, si nécessaire sous contrat, puis dans le cadre d'une intégration au cadre d'emploi de psychologue territoriaux.

Courrier FSU au Président Mesquida

MISE EN OEUVRE DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES



Créé pour favoriser les déplacements alternatifs entre le domicile et le lieu de travail, le forfait « mobilités durables » n'a jamais été mis en place par notre collectivité alors que les crises financières et politiques successives pèsent lourdement sur le pouvoir d'achat des agent·es de la collectifvité et en premier lieu sur celles et ceux qui sont dans l'obligation de se déplacer quotidiennement pour travailler. Le coût des prix du carburant et l'urgence d'agir en faveur de la transition écologique rendent aujourd'hui ce dispositif nécessaire. La FSU, par un courrier au Président Mesquida a réaffirmé son souhait de voir appliquer ce forfait.

Les mobilités éligibles au forfait Mobilités durables sont les suivantes :

• le covoiturage, en tant que conducteur·rice ou passager·ère

• les déplacements en cycle personnel à pédalage assisté ou non,

•les engins de déplacement personnel motorisés : trottinette électrique, monoroue, hoverboard, gyropode…

• l'utilisation de services de mobilité partagée : location ou utilisation en libre-service de cyclomoteur, mobylette, cycle à assistance électrique ou non, engin de déplacement motorisé, à condition qu'ils soient à moteur non thermique.

• les services d'autopartage si les véhicules mis à disposition sont des véhicules à faibles émissions.

Dès 30 jours d'utilisation par an d'un ou plusieurs moyens de transport éligibles en fonction du temps de travail de l'agent, le forfait permettrait de bénéficier d'une prise en charge annuelle de :

• 100 € pour une utilisation comprise entre 30 et 59 jours,

• 200 € pour une utilisation comprise entre 60 et 99 jours,

• 300 € à partir de 100 jours d'utilisation.

Alors que l'urgence climatique impose de faire évoluer nos habitudes de déplacement au quotidien, il relève de la responsabilité de notre employeur d'utiliser tous les outils à votre disposition pour accompagner cette transition écologique, soutenir les mobilités alternatives et préserver et le pouvoir d'achat des agent·es durement impacté par la crise économique actuelle.

Mettre en œuvre le forfait « mobilités durables », c'est envoyer un signal en faveur de la préservation de l'environnement, la qualité de vie au travail et du soutien financier à l'ensemble des agent.es.

A suivre…



Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault
Hôtel du Département - Mas d'Alco - 1977 avenue des Moulins - 34087 Montpellier Cedex 4 - 0467677704 - 0783837765
fsu@herault.fr - www.snuter34.fr
Engagé.e.s ! - Journal numérique FSU du conseil départemental de l'Hérault – Section FSU du conseil départemental de l'Hérault – Hôtel du département – Mas d'Alco – 1977 avenue des Moulins – 34084 Montpellier Cedex 4 – 04.67.67.77.04 – 07.83.83.77.65. – Alco 1 Bureau 0003 – fsu@herault.fr - www.snuter34fsu.fr . Responsable de la publication : Sylvie URBIN - Conception graphique : Espergu et Le Fait Maison - remerciements au agent-es de l'Atelier des Moyens Graphiques du département de l'Hérault.



JE VOTE ET JE FAIS VOTER

Du 3 au 10 décembre 2026, ce sont plus de deux millions d'agent·es publics, titulaires et contractuel·les, qui, comme vous au Conseil départemental de l'Hérault, vont être appelé·es à élire leurs représentant·es au Comité Social Territorial, Commission Administrative Paritaire, et Commission Consultative Paritaire pour les quatre ans qui viennent. Le scrutin concerne aussi indirectement la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT). En effet, les représentant·es titulaires de la F3SCT sont désigné·es par les organisations syndicales parmi les représentant·es (titulaires et suppléant·es) du CST, les suppléant.es parmi les électeurs et électrices du CST.

Ces élections s'inscrivent dans un contexte de crise économique et politique en France comme à l'international. Au moment où les dépenses publiques sont montrées du doigt, que les prix du carburant flambent et que les salaires des agent.es publics sont toujours bloqués, il est d'autant plus important pour chacun de se projeter dans la campagne pour les élections professionnelles dans toute la Fonction Publique Territoriale et au Conseil départemental de l'Hérault en particulier.

RIEN NE POURRA SE FAIRE SANS VOUS !

Depuis 2016, la FSU dans la collectivité travaille à vous informer (comme ici avec ce 17 numéro d' *"Engagé·es !"* que vous tenez dans les mains) et de vous accompagner pour le respect et la défense de vos droits mais aussi la conquête de nouveaux droits en matière de rémunération et de conditions de travail. En effet, de l'IFSE à la NBI en passant par l'ICSO, nombre d'agent·es ont bénéficié de nos interventions individuelles et collectives. Expliquer nos revendications, défendre notre travail syndical et notre bilan, aller à la rencontre des collègues, c'est ce que la FSU essaie de faire tout au long de l'année, et bien sûr dans le cadre des élections professionnelles (Notez qu'à la FSU du Conseil départemental de l'Hérault, tous·tes les militant·es occupent aussi un poste de travail au moins à mi-temps).

Cette élection a aussi un enjeu national pour déterminer la représentativité de la FSU au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale où nous souhaitons continuer de vous représenter et porter votre voix. Chaque agent·e a le pouvoir de faire gagner la FSU en affichant tracts, communiqués et affiches syndicales dans son service, en portant les revendications FSU auprès de ses collègues.

La participation est essentielle ! Chacun·e d'entre-vous doit faire en sorte que vos collègues, titulaires comme contractuel·les, participent au scrutin afin de montrer la détermination des territoriaux et le cas échéant, votent FSU pour rendre leur suffrage utile au quotidien de tou·tes les agent·es !

AVEC LA FSU TERRITORIALE, ENSEMBLE ET ENGAGÉ·ES AU QUOTIDIEN POUR...

… La défense des services publics

La défense et le développement des services publics est un des axes prioritaires de la FSU. Rappelons une nouvelle fois l'importance des services publics locaux et des agent·es qui permettent, au quotidien, un égal accès aux droits, aux équipements pour toute la population, services sociaux et médico-sociaux, SDIS, assainissement, ramassage des ordures, voirie, services techniques et administratifs, sport, culture, animation, périscolaire…. Les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de précariser les services publics notamment en asséchant les ressources des collectivités territoriales. Il faut cesser de considérer les personnels et les services publics comme une variable d'ajustement des économies budgétaires. Ceux-ci doivent disposer des moyens nécessaires pour exercer leurs missions. Pour la FSU, toute réforme ambitieuse doit assurer la solidarité et la coopération entre les collectivités territoriales, l'égal accès de tous aux droits sociaux fondamentaux sur l'ensemble du territoire de la République et assurer le respect et la garantie des droits individuels et collectifs des personnels territoriaux. L'ambition d'un véritable service public local passe par l'attractivité de la FPT et le respect de ses agent·es.

… Augmenter les salaires et améliorer les carrières : une urgence sociale!

Les agents territoriaux sont les salarié·es les plus mal payé·es en France avec les salaires les plus faibles en comparaison du secteur privé et par deux fois en 2026, les agent·es de catégorie C, B et même A, ont vu leur rémunération passer en dessous du SMIC. Rappelons ici que le mécanisme de compensation mis en place sous le nom d'indemnité différentielle, n'est pas pris en compte pour le calcul de la retraite de ces agent·es !

Les politiques menées en matière de rémunération des personnels de la Fonction publique obéissent toutes à la même logique : dévaloriser la rémunération indiciaire qui rémunère le métier, les fonctions exercées de par son grade, les qualifications, l'expérience professionnelle, l'engagement… en un mot la carrière. Années après années, les gouvernements se sont acharnés à bloquer le point d'indice.

du 3 au 10 décembre 2026, FSU!



Salaires et pouvoir d'achat, cela ne peut pas continuer comme ça !

Aujourd'hui, contraint par l'inflation galopante, le gouvernement propose des mesures (télétravail, augmentation de l'indemnité kilométrique) en complet décalage avec la réalité de l'évolution de coût de la vie et qui ne sont en rien des mesures salariales.
La FSU exige que soit rapidement concerté un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur l'aug- mentation des prix ainsi que l'ouverture de négocia- tions portant sur les carrières et les rémunérations.

Exigeons ensemble :

- *l'*augmentation de 20 % de la valeur du point d'indice et l'attribution de 80 points d'indice supplémentaires à l'ensemble des échelons, indispensables pour compenser les pertes accumulées ;
- l'indexation automatique du point d'indice sur l'inflation, afin que le pouvoir d'achat des agent·es ne soit plus la variable d'ajustement des politiques budgétaires ;
- le rétablissement immédiat de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) ;
- la reconstruction des grilles indiciaires afin de restaurer une progression de carrière significative et redonner du sens à l'avancement, pour que l'engagement et l'expérience soient véritablement reconnus ;
- la mise en œuvre effective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec des plans d'actions contraignants dans chaque collectivité ;
- un plan ambitieux de titularisation pour résorber la précarité et renforcer la continuité du service public ;
- la fin du jour de carence et le rétablissement de la prise en charge à 100 % des arrêts maladie ;
- le passage progressif à la semaine de 32 heures sans perte de salaire ;
- la pérennisation du régime CNRACL sans en faire peser le coût sur les collectivités au détriment des rémunérations.

…La lutte contre la précarité

La FSU poursuit sa lutte contre la précarité dans la Fonction publique. Aujourd'hui, un·e agent·e sur cinq n'est toujours pas titulaire : contractuel·le sur emploi permanent, « faux saisonnier », agent·e sur vacance d'emploi à répétition, faux vacataire, agent·e à temps non-complet subi, assistante maternelle ou familiale, contrat de projet, l'emploi précaire perdure et s'aggrave dans la FPT au détriment de l'emploi statutaire, gage de son indépendance.
Cette situation touche plus particulièrement les femmes et les jeunes.
C'est pour dénoncer cette situation que la FSU se mobilise et revendique un plan de titularisation et de résorption de l'emploi précaire.

…L'égalité professionnelle femmes/hommes : « À travail égal, salaire égal !»

Majoritaires dans les métiers à forte utilité sociale, les agentes exercent des missions essentielles à la continuité des services publics et au-delà, au bon fonctionnement de la société. La reconnaissance de leur engagement ne se traduit pas dans les actes : aucune revalorisation financière, ni amélioration de leurs perspectives de carrière ou encore de leurs conditions de travail. Alors qu'elles occupent majoritairement les postes les plus précaires, sur des temps partiels imposés et sur des emplois faiblement rémunérés, le risque est fort que le gouvernement leur fasse payer la crise économique qui s'installe dangereusement.
Ce n'est pas aux femmes de payer cette crise : nous exigeons un plan d'urgence pour l'égalité, financé par la redistribution et une meilleure répartition des richesses.

Si quelques avancées ont pu être obtenues en matière de lutte contre les inégalités femmes/hommes grâce à la détermination de la FSU et aux mobilisations sociales, les femmes sont toujours rémunérées, en moyenne, 22 % de moins que les hommes (11 % dans la Fonction publique). Elles sont majoritaires parmi les bas salaires et se concentrent dans des familles de métiers très stéréotypées : soins, service à la personne, éducation...
L'accord d'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit maintenant déboucher sur des mesures concrètes, ambitieuses et s'accompagner des moyens humains et financiers nécessaires. Pour faire enfin de l'Égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés.
La FSU Territoriale exige des employeurs territoriaux la mise en place de mesures permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes : déroulement de carrière, part variable de la rémunération, régime indemnitaire, revalorisation des métiers à prédominance féminine, temps de travail, temps partiels, temps incomplets… Cela permettra notamment de relever le niveau des pensions de retraite des femmes.

Pour la FSU territoriale l'Égalité n'est pas un slogan mais une valeur qui doit se concrétiser.

…La défense de nos conditions de travail

Ces dernières années les agent·es ont vu leur droit à la santé être remis en question. Après la mise en place du jour de carence c'est l'indemnisation à 90 % des Congés Maladie Ordinaire qui a été mise en œuvre. Et le gouvernement ne s'arrête pas là : réforme des visites médicales obligatoires pour du moins disant, réforme du Temps Partiel Thérapeutique, remise en cause des Autorisations Spéciales d'Absences (ASA), etc. Les réformes s'empilent sans véritable concertation et plus grave, sans prise en compte de la situation des agent·es et de la réalité quotidienne du travail sur le terrain…

Des réorganisations de services, un nouveau management public, des réductions de postes et d'emplois, des coupes budgétaires provoquant une augmentation de la charge et de l'intensité du travail... Tout cela se traduit par une dégradation réelle et visible de nos conditions de travail, un accroissement des accidents de service et une augmentation du stress, des RPS, avec des conséquences aussi sur la vie personnelle.

La priorité c'est :

- ***l***e respect de la santé et du bien-être des agent·es au travail ;
- considérer que l'amélioration de la qualité des services publics passe par une amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail pour toutes et tous ;
- prendre en compte et respecter la parole des personnels, acteurs et actrices de leurs métiers, experts et expertes de leurs professions.

VOTER FSU C'EST CHOISIR L'EFFICACITÉ ET L'INDÉPENDANCE

Régulièrement informé·es par notre journal *Engagé·es*, par nos tracts ou par notre *Guide des droits et des Carrières* que nous diffusons à plus de 120 000 exemplaires, vous pouvez contacter les représentant·es de la FSU Territoriale de l'Hérault pour traiter des questions et des problèmes qui se posent à vous. Nombreux sont celles et ceux qui ont été informé·es et défendu·es par notre syndicat tant sur le plan individuel que collectif. La FSU Territoriale de l'Hérault reste déterminée à lutter :

- p***our les carrières et les rémunérations,***
- ***pour les conditions de travail,***
- ***pour l'égalité professionnelle femme-homme,***
- ***pour la justice sociale, fiscale et écologique !***

Du 3 au 10 décembre 2026 : je vote FSU !



Les guides FSU des droits et des carrières dans la FPT + le guide de la rémunération au département de l'Hérault seront aussi disponibles sur le site internet de la FSU Territoriale de l'Hérault

Retrouvez sur notre site internet l'ensemble des candidat·es, des professions de foi et des cahiers de revendications FSU au Conseil départemental de l'Hérault

Élections CNRACL :
ON VOTE AUSSI POUR NOS RETRAITES !

Du 23 novembre au 10 décembre 2026, les personnels territoriaux et hospitaliers seront appelés à élire leurs représentant·es au Conseil d'administration de la CNRACL. Un scrutin qui se déroulera en même temps que les élections professionnelles du 3 au 10 décembre et qui risque de passer inaperçu. Pourtant, l'enjeu est majeur : il s'agit de défendre notre régime de retraite et les droits des agent·es.

UNE CAISSE, DES DROITS, UN ENJEU COLLECTIF

Créée en1945, la CNRACL est le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Elle concerne aujourd'hui **2,2 millions d'actifs et d'actives et 1,2 million de retraité·es.** ***Mais son rôle ne se limite pas au versement des pensions. Elle intervient également en matière d'invalidité, d'action sociale, de prévention des risques professionnels et d'accompagnement du vieillissement. La CNRACL est donc un élément essentiel de la protection sociale des agent·es. La défendre, c'est défendre une conception solidaire de la retraite et des services publics.***

UN DÉFICIT QUI N'EST PAS CELUI DES AGENT·ES !

La situation financière de la CNRACL est aujourd'hui préoccupante. Mais contrairement à certains discours, ses difficultés ne sont pas le résultat d'une prétendue mauvaise gestion. Le vieillissement démographique des personnels, l'explosion du recours aux contractuel·les, mais aussi les choix politiques successifs ont fragilisé le régime. Depuis 1974, la CNRACL a notamment versé près de **100 milliards d'euros au titre de la compensation démographique,** ***contribuant ainsi au financement d'autres régimes en difficulté.***
À cela s'ajoutent une assiette de cotisation qui ne porte pas sur les primes et les conséquences financières des transferts de personnels de l'État vers les collectivités, insuffisamment compensés.
Autrement dit, **la CNRACL a longtemps été mise à contribution pour financer les autres régimes, avant que l'on vienne expliquer aux agent·es qu'elle coûterait trop cher !** ***Des solutions existent pourtant : reprise de certaines dettes par l'État, compensation des charges qui ne relèvent pas directement du régime, augmentation de la contribution employeur et surtout création d'une contribution sur la masse salariale des contractuel·les. Cette dernière mesure permettrait de rétablir davantage d'équité entre emplois titulaires et contractuels.***

ÇA SUFFIT !

Allongement de la durée de cotisation, départ toujours plus tardif, baisse programmée des pensions, carrières incomplètes et temps partiels qui pénalisent particulièrement les femmes : les réformes successives dégradent nos retraites comme nos conditions de travail et de vie. La précarité, la réduction des emplois statutaires et le gel du point d'indice fragilisent également le financement de notre régime. Oui, l'espérance de vie progresse, mais l'espérance de vie en bonne santé stagne ! A 60 ans, plus d'un tiers des personnes connaît déjà des incapacités… Nous refusons cette régression sociale et cette logique qui nous condamne à travailler toujours plus longtemps. Nos élu·es FSU à la CNRACL se mobiliseront pour défendre les droits, les pensions et les acquis de toutes et tous les agent·es territoriaux·iales et hospitalier·es.

EN 2026, CHAQUE VOIX COMPTERA

Les élections de la CNRACL ont lieu tous les six ans. Elles permettront d'élire les représentant·es des personnels au Conseil d'administration, avec des scrutins distincts pour les actifs, actives et les retraité·es.
En 2021, la participation avait été particulièrement faible : 16,2 % chez les actifs et actives et seulement 29 % chez les retraités·es. Cette abstention fragilise la représentation syndicale et laisse le champ libre à ceux qui voudraient réduire la place de la solidarité dans notre système de retraite. La FSU doit donc faire entendre une autre voix.

VOTER POUR LA FSU, C'EST VOTER POUR DES COLLÈGUES TERRITORIAUX ET HOSPITALIERS…

- ***Qui rejettent toute forme de clientélisme et qui défendent TOUS et TOUTES les agent·es dans la plus grande transparence.***
- ***Qui militent pour un syndicalisme actif qui sait s'engager et qui obtient des résultats.***
- ***Qui s'impliquent dans un syndicat responsable et indépendant des employeurs.***

VOTER POUR LA LISTE FSU, C'EST DÉFENDRE NOTRE SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE DE RETRAITE POUR

- ***Le droit à la retraite à 60 ans avec 75 % minimum du dernier salaire ;***
- ***Le minimum garanti à 1500€ par mois ;***
- ***L'augmentation des retraites les plus faibles ;***
- ***Le maintien de la catégorie active ;***
- ***La validation des périodes de chômage, de précarité, d'études, de formation, de recherche du 1er emploi.***
- ***Le retour à la cessation progressive d'activité (CPA) ;***
- ***L'indexation des pensions sur les salaires et les grilles indiciaires des actifs.***

La CNRACL appartient à celles et ceux qui la font vivre par leurs cotisations. Défendre son avenir, c'est défendre nos retraites, nos droits et la solidarité entre générations. En 2026, ne laissons pas les autres décider à notre place : mobilisons-nous et faisons entendre la voix de la FSU !

Le vote sera entièrement dématérialisé via une plate-forme sécurisée. Afin de recevoir toutes les informations relatives à l'élection et pour participer au vote dans les meilleures conditions, vérifiez et mettez à jour vos coordonnées personnelles dans l'espace sécurisé « Ma retraite publique ».



Je vote F.S.U. ÉLECTIONS PRO 3-10 DÉCEMBRE 2026

LA FSU TERRITORIALE HÉRAULT

Du 03 au 10 décembre, je vote FSU

Toujours là pour les agent·es du département

Rendez-vous sur snuter34fsu.fr

LOI INTÉGRALE

Questionner tous les enfants, de l'école au lycée, sur les violences subies : une fausse bonne idée ?

Le contexte...

Depuis 2017 la FSU fait parti de la coalition féministe pour une Loi intégrale contre les violences sexuelles. L'article 30 de la proposition de loi dite « loi intégrale », adoptée par l'Assemblée nationale le 13 octobre 2026, concerne le repérage et la prévention des violences sexuelles et intrafamiliales chez les enfants et les jeunes. Il prévoit la mise en place d'entretiens individuels obligatoires à différents moments du parcours scolaire et de la vie de l'enfant, afin de permettre aux professionnels de repérer précocement les situations de violences, de recueillir la parole des victimes et de les orienter vers les dispositifs de protection et de prise en charge adaptés. Le texte prévoit également que ces entretiens soient conduits par des personnels de l'Education Nationale « formés » avec une attention particulière à la parole de l'enfant et à son orientation vers les services compétents en cas de révélation ou de suspicion de violences.

Depuis son dépôt le 11 août 2026, et alors qu'elle aurait dû faire l'objet d'un soutien unanime et quasi inconditionnel, la proposition de loi « apportant une réponse intégrale au phénomène des violences sexuelles et sexistes contre les femmes et les enfants » ne cesse de faire débat. Surtout chez les acteurs de la protection de l'enfance, son article 30 qui prévoyait pour chaque enfant scolarisé de la maternelle au lycée un « entretien annuel obligatoire visant à évaluer sa santé psychique et physique et à prévenir et dépister toute forme de violence ». L'ensemble mené par les personnels de l'Éducation nationale. S'agit-il d'une simple défiance à l'égard d'un projet qui n'a pas fait l'objet d'une concertation préalable avec l'ensemble des acteurs du secteur, ou d'un désaccord plus profond portant à la fois sur la méthode retenue et sur son contenu ? Pour les professionnels territoriaux de la protection de l'enfance, la réponse tient sans doute à ces deux dimensions.

Sur la forme d'abord. Car si le législateur souhaite être, comme il l'annonce, dans un processus global de prévention et de dépistage « de toute forme de violence », pourquoi ne pas inclure cette proposition dans la loi « relative à la protection des enfants » également actuellement en gestation ?



Rassemblement à l'appel de la coalition pour une loi intégrale - 8 juin 2026 - Place Louis Lépine - Paris

En effet, si la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est à la fois légitime et indispensable, la dénomination générique « toute forme de violence » se heurte à l'intitulé même de la loi dont elle fait partie, et semble reléguer au second plan les autres formes de maltraitances subies. Cette inquiétude est d'autant plus forte que l'article de loi prévoit des « méthodes d'entretien [seulement] validées par des professionnels des violences sexuelles faites aux enfants », délaissant dans son approche les contributions de professionnel.les à l'évaluation de l'ensemble des situations de risque ou de danger auxquelles un mineur peut être exposé dans son environnement familial et/ou de vie.

De plus, en limitant le principe de la prévention et du dépistage aux seuls personnels de l'Éducation nationale, le texte ne reconnaît ni les compétences des acteurs départementaux de la protection de l'enfance, notamment celles des professionnel·les chargé·es de l'évaluation des informations préoccupantes, ni leur place dans une démarche qui fait pourtant partie intégrante de leur pratique professionnelle quotidienne. Voilà donc les principaux acteurs de la protection de l'enfance relégués à une « simple » fonction de traitement des orientations, dans des conditions définies par décret...

Or dans un contexte où ni l'Éducation nationale ni les Conseils départementaux n'ont les moyens de leurs ambitions en matière de suivi et d'accompagnement, ne pas associer l'ensemble des compétences constitue une limite majeure.

.../...

Cela fragilise la portée universelle d'un tel projet et pose à nouveau la question de l'adéquation entre les ambitions politiques et les moyens humains réellement mobilisés pour lutter contre toutes les formes de maltraitance.
Quand le ministre de l'Éducation nationale, Edouard Geffray, prend conscience de l'ampleur des besoins humains nécessaires dans son ministère qui nécessiterait de créer entre 7500 et 12000 ETP (sans même intégrer les besoins en formation), il revoit ses ambitions à la baisse et introduit la notion de progressivité dans la mise en place du questionnaire, s'éloignant ainsi de l'objectif initial d'universalité. Et aucun autre ministre ne relève dans la foulée la nécessité à côté de créer des milliers de postes dans le champ du soin et de la protection de l'enfance pour faire face à la prise en charge des mineurs que le traitement des questionnaires ne manquera pas d'orienter.

Sur le fond maintenant, et sans entrer dans l'entièreté des débats nourris depuis plusieurs mois par les associations et collectifs de protection de l'enfance, la question de l'anonymat ou non des réponses interroge sur le rôle attendu de l'enfant dans un processus pourtant conçu pour le protéger. Au-delà du fait qu'un questionnaire harmonisé dans son contenu n'autorise pas une mise en sens identique des mots utilisés selon le contexte social, économique et culturel d'évolution de l'enfant, les acteurs de la protection de l'enfance savent tous et depuis longtemps que lorsqu'un enfant parle (ou en l'occurrence écrit) à un adulte des éléments problématiques de son vécu, c'est dans l'attente d'une réaction à ses propos. S'il souhaite donc l'anonymat, il n'autorise aucun traitement des



faits éventuellement énoncés et porte seul l'échec de ses « révélations ». En prenant la décision de mentionner son nom, il s'engouffre dans l'inconnu car il ne sait au préalable qui lit les résultats de son questionnaire et l'utilisation possible des informations qui en sera faite en même temps que les conséquences potentielles pour lui et ses proches. Dans les deux cas, l'institution opère un transfert de ses responsabilités vers l'enfant à partir d'une interprétation décontextualisée de ses propos. En effet, sa capacité d'énonciation (et de dénonciation) des faits sous-tend des formes plus ou moins affirmées de conscientisation de la complexité de son vécu, une logique qui fait principalement fi, surtout en matière d'agressions ou d'abus sexuels, de l'influence des stratégies de manipulation de la réalité de la part des auteurs. Une réalité qui ne peut être prise en compte que lors d'entretiens face à face.

En conclusion, tous les acteurs de la protection savent qu'une « bonne » prévention comme un « bon » dépistage réclament des articulations préalablement pensées avec le traitement attendu des propos et/ou faits potentiellement révélés.

Or l'absence de lien formel entre l'Éducation nationale, la justice, les services de protection de l'enfance départementaux et les services de soins, semble transformer ce réel levier de satisfaction de l'intérêt des besoins de l'enfant en un « simple » affichage politique. Ce sentiment est d'autant plus renforcé qu'à aucun moment le législateur ne crée un lien formel entre les deux dispositifs législatifs actuellement en préparation et ne met sur la table la question des moyens.

Alors OUI à des politiques publiques ambitieuses et universalistes pour les enfants, OUI à une prévention et un dépistage de tous les faits de maltraitance, OUI à l'élaboration d'un plan global de traitement, MAIS à la condition sine qua non d'une implication de l'ensemble des acteurs associatifs et institutionnels du champ et d'une attribution des moyens humains et logistiques qui soit fonction de la réalité des besoins des victimes.

MANIFESTER EN DYSTOPIE

Ceux et celles qui comme moi ont l'habitude depuis des années d'arpenter les pavés Montpellierain au fil des manifestations n'ont pu qu'être saisis par l'ampleur de la manifestation du 17 octobre : 40 0000 à Montpellier, ça faisait bien longtemps qu'on n'avait pu se compter !

Une foule immense, jeune, enjouée où des Spiderman dénonçant le prix de l'essence côtoyaient des requins gonflables réclamant plus de profs (sûrement de SVT). Cette génération Z, trop souvent caricaturée comme individualiste, désengagée, absorbée par les réseaux sociaux et accro aux stories en ligne a su montrer qu'elle était en capacité d'écrire l'histoire et de donner des leçons à ceux qui ont déjà renoncé à en être acteurs.

Le cortège était festif, dynamique parsemé de pancartes faite de bric et broc réclamant un avenir meilleur. On ne peut qu'être galvanisé par une jeunesse qui, confrontée à la crise écologique, aux récessions économiques, à des guerres, une montée du racisme et de l'antisémitisme crie son désir de résistance, et son refus de laisser les politiques dicter son avenir.



Mais une fois rentré, les images de joies, les slogans imagés et l'énergie collective de cette journée ont été balayés par un déferlement d'images de vitrines brisées et de bâtiments incendiés, reléguant au second plan ce qui avait pourtant constitué l'essentiel de cette mobilisation.

On ne découvre pas que pillages sont plus racoleurs que les pancartes de cartons et les revendications mais toute nuance semble morte ce soir du 17 octobre.

On ne parlait plus de manifestants mais d'émeutiers et de pillards comme ci ces jeunes n'existaient que par la menace qu'ils pourraient représenter pour l'ordre public tandis que les discours racistes s'imprégnaient davantage dans les plateaux télévisés.

Nous étions tous sommés de condamner avec force pour prouver notre appartenance au cercle des vertueux, qu'importe les mains arrachées, les visages fracturées, les corps humiliés. Il fallait choisir son camp et dans cette logique d'affrontement, le jeune était devenu l'ennemi. La violence économique et sociale, celle qui broie les existences et nourrit les inégalités, se taisait dans un silence assourdissant tandis que la moindre atteinte aux édifices publics et consuméristes se dénonçait à grands bruits. C'est ainsi qu'à Montpellier, le Monoprix prenait des allures de sacré, les vidéos du pillage de ses viennoiseries faisant le tour des chaines TV....

Il fallait ce 17 octobre pour légitimer la brutalité. A Montpellier comme dans d'autres villes, les manifestations ont été interdites. Quand bien même les parcours proposés s'éloignaient du centre sanctuarisé, le dogme était posé : les manifestants étaient devenus indistinctement une horde dangereuse à réprimer à tout prix. Plus de tramways, quand bien même les mêmes travailleurs que l'on prétend protéger sont directement impactés. Qu'importe la colère quand on a choisi de ne pas l'écouter.

Arpenter les rues de Montpellier ces derniers samedis, c'était observer ces agents de sécurité, désœuvrés et visiblement désabusés, appelés à faire rempart devant des panneaux de contreplaqués montés à la hâte. C'était entendre vrombir les pales de l'hélicoptère au-dessus de nos têtes, rappel incessant que la guerre est déclarée même si elle ne s'annonce pas.

L'extrême droite a bien reçu l'appel à conscription par le biais d'un influenceur fitness qui aurait dû se contenter de ses shoots de créatinine. Nous sommes nombreux à avoir pu observer ces milices arborant leur tissu blanc comme signe de leur intouchabilité agresser les manifestants puis se réfugier dans le giron protecteur des forces de l'ordre. Les lunettes de piscine et le sérum physiologique sont interdits mais les poings américains et gants coqués sont protégés.

J'ai été plus gazée en quelques jours que durant les 10 dernières années. Chez les CRS, la lacrymogène semble être devenue aussi banale que le bain moussant dans la baignoire des enfants : on en use sans discernement ni parcimonie. La doctrine semble tenir en quelques mots : disperser à tout prix, charger sans distinction. On en vient même à projeter les infirmières scolaires à terre alors même que l'Education nationale peine à les recruter, cela ne risque pas d'améliorer l'attractivité.

Les lumières s'éteignent au pays de la LBD (lanceurs de balles de défense) ... Les voilà les ténèbres annoncées.

Aujourd'hui on peut réellement se demander comment le site web français d'information satirique et parodique LE GORAFI va faire pour survivre quand l'absurde devient la normalité ?





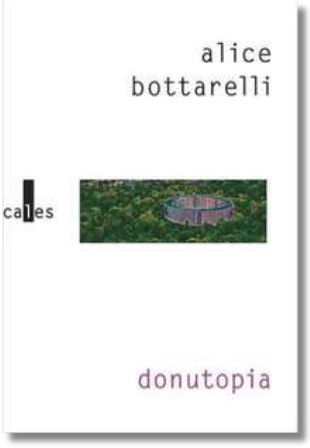
NOTRE SALUT

de Emmanuel Marre, avec Swann Arlaud, Sandrine Blancke, Harpo Guit
2h39. En salle depuis le 30 septembre 2026.

Nous avons vu le film d'Emmanuel Marre le premier jour de sa sortie en salles, et nous avons été stupéfiés par les réactions diamétralement opposées venant de la critique (enthousiaste) et de celles de certains spectateurs (déçus). Pour ma part je trouve qu'il s'agit d'un excellent film, et surtout du meilleur film consacré à la Collaboration, depuis Le Chagrin et la Pitié distribué en France en 1971… il y a 55 ans !
C'est dire que ce honteux moment de l'Histoire de France n'a pas souvent attiré les réalisateurs pour en faire le centre d'un film. Et celui d'Emmanuel Marre, lui, le réussit pleinement. À partir des souvenirs consignés par son arrière grand-père (dont il a donné le nom à son personnage principal) Emmanuel Marre filme le lent glissement d'un personnage assez falot, de la connivence à la pire compromission. Le film est tourné de façon quasi documentaire : caméra à l'épaule, dialogues captés à travers des discussions échangées entre acteurs passifs et actifs d'un régime de collaboration veule et lâche avec un occupant toléré, longues plages de silences et d'errance dans les bureaux et tristes palaces Vichyssois, habile adjonction d'images d'archives. Le récit est lent mais inéluctable vers la participation active aux pires crimes de ce régime.
Swann Arlaud prête magistralement au personnage toutes les facettes de ce pitoyable « patriote », voulant contribuer au redressement national par l'offre au régime pétainiste de ses méthodes de management pour remettre le pays au travail.
De travailleurs portugais et espagnols abandonnés aux nazis, de l'organisation Todt pour le travail forcé engagé dans les pays occupés, jusqu'aux familles juives déportées vers les camps de la mort, ce petit « ingénieur » comptable des dépenses de son service (quand l'un de ses adjoints ose mettre de la paille et des pots de chambre dans les wagons plombés où sont entassées les familles juives) devient ainsi, l'un des milliers de petits rouages qui ont lâchement contribué à la solution finale.
La qualité de ce film, débarrassé de toute tentation de spectaculaire réside dans sa remarquable façon d'accompagner sans le moindre effet, la descente plus ou moins consciente dans un premier temps, de son personnage vers l'acceptation des tâches les plus sordides d'un régime auquel il voue et vouera jusqu'au bout un attachement sans faille.

DONUTOPIA : LE FUTUR DÉBUNKÉ !

***Donutopia*, de Alice Bottarelli, Editions Verticales, 240 pages, 20,50 €.**



Nous sommes en 2075. Après avoir passé 30 ans dans un bunker sécurisé avec sa compagne et leur bébé, Henri décide d'en sortir. Que va-t-il y découvrir ? Un monde à la Madmax ? Pas vraiment, et c'est cela qui fait l'intérêt de ce roman que j'ai lu cet été en pleine canicule…
Contre toute attente pas de survivalisme héroïque, pas de milliardaires retranchés dans leurs bunkers, pas de retour à la loi du plus fort. Au contraire : le futur pourrait bien commencer par le partage, la sobriété et la reconquête du vivant. En effet, à la grande surprise d'Henri, en 2075 le monde n'a pas disparu. Il s'est juste transformé. La nature a repris ses droits, les espaces urbains ont changé de fonction et des communautés expérimentent d'autres manières de vivre ensemble que celles basées sur la propriété, la sécurité, l'accumulation et la peur du déclassement. Face à l'idée de plus en plus présente du survivalisme individuel dans un contexte d'effondrement écologique, l'auteur y oppose la coopération et la solidarité, le groupe plutôt que l'individu.
Mais attention, cela fait frémir car au début du livre les "troubles" décrits (pénuries, pandémies, milices...) débutent en 2030, pour tout dire demain… et tout n'est évidemment pas si simple. Il est donc grand temps de réagir. Pensez-y quand vous glisserez votre bulletin dans l'urne à la prochaine élection présidentielle…

Pour les fêtes : contrariez votre tonton relou !

Qui dit fêtes de fin d'année dit repas de famille. Et il y a toujours un tonton ou un cousin relou qui ne manque pas d'arriver au dessert sans critiquer les fonctionnaires, ces "fainéants privilégiés et surpayés". Servez-vous du rapport sur la Fonction Publique 2026 pour créer la surprise et l'indigestion !

En effet, on y apprend, par exemple, que le salaire net moyen en euros constants est de 2 814€ pour le privé mais de 2 317€ pour les agent·es de la Fonction Publique Territoriale et que l'écart salarial femme-homme de cette même FPT est de 7,5 % en défaveur des femmes…

Mais surtout ce rapport est utile pour démonter un certain nombre d'idées reçues et notamment sur le fait que les fonctionnaires, dans leur ensemble, travaillent davantage le samedi (41%) que le privé (34%), davantage le dimanche (34% contre 17%) et la nuit (14% contre 10%) et qu'ils accèdent moins au télétravail (18% contre 25%).

Si vous rajoutez à cela le fait qu'être agent·e du Conseil départemental de l'Hérault c'est ne bénéficier d'aucun jour de congé supplémentaire par rapport au droit minimal prévu par le Code du Travail, mais aussi qu'être agent·e de catégorie C et parfois B c'est cotiser moins d'un SMIC pour sa retraite, le tonton aura besoin d'un digestif pour faire oublier sa calamiteuse tentative de benchmark…

Bonnes fêtes et bon appétit !





Je vote F.S.U. ÉLECTIONS PRO 3-10 DÉCEMBRE 2026

LA FSU TERRITORIALE HERAULT

Du 03 au 10 décembre, je vote FSU

Toujours là pour les agent·es du département

Rendez-vous sur **snuter34fsu.fr**

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT

VOTEZ FSU !

DU 03 AU 10 DÉCEMBRE 2026

VOTEZ NUMÉRIQUE



LA FSU TERRITORIALE HÉRAULT

FSU TERRITORIALE DE L'HERAULT
07.83.83.77.65 – 04.67.67.77.04 – ALCO 1 – RDC BUREAU 3
WWW.SNUTER34-FSU.FR

F.S.U.

Engagé·es au quotidien