

Le personnel, **VARIABLE D'AJUSTEMENT DES POLITIQUES CULTURELLES?**
 / Travailleurs sociaux **UN NES? NON MERCI!** / Réforme de la catégorie C **UNE 1^{ÈRE} ÉTAPE AVANT LES NÉGOCIATIONS GLOBALES / AVEC LA MAP**, la réduction de l'administration territoriale de l'état continue! / Avenir des retraites **RÉTABLIR LA CONFIANCE ET LA JUSTICE**

PAGES 4 à 14

ACTUALITÉ SYNDICALE

2014 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
UN CONTEXTE MODIFIÉ
CHSCT
CAP
GT

PAGES 15 À 23

DOSSIER

SDU93 La MDPH ne répond plus / **SDU72** Accueil des moins de 3 ans et changement des rythmes scolaires / **SDU11** Pôle des solidarités en grève / **SDU15** Assistantes familiales: du pain sur la planche / **SDU63** Forte mobilisation des agents de la ville de Clermont-Ferrand sur la réforme des rythmes scolaires

PAGES 24 à 27

EN DIRECT

Alter sommet de juin 2013 à Athènes: **METTONS UN TERME À L'AUSTÉRITÉ ET EXIGEONS UNE VÉRITABLE DÉMOCRATIE** / Politique familiale / Rapport Fragonard: **CE N'EST PAS AUX FAMILLES DE PAYER LA CRISE** / Divisions et impasses stratégiques: **COMMENT COMPRENDRE L'ATONIE SYNDICALE ACTUELLE?**

PAGES 28 à 35

SOCIÉTÉ

Syndicalement votre U

journal du SNUCLIAS-FSU

n° 31 juillet 2013

Union nationale des syndicats unitaires-Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales



édito

Austérité = danger

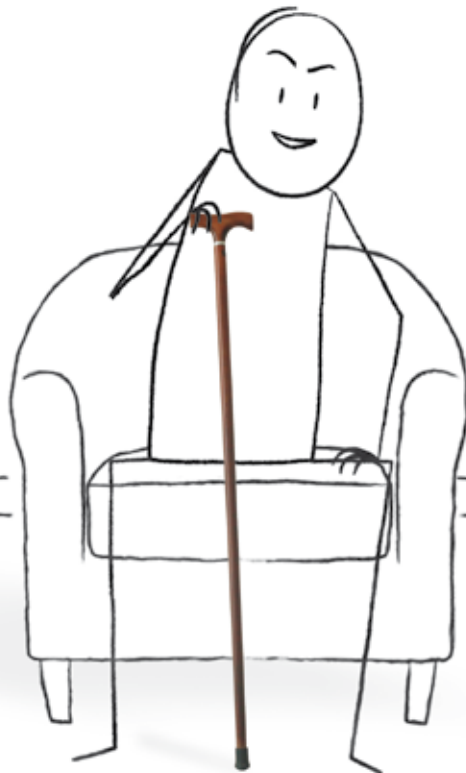
La crise que nous vivons est bien celle de l'absence de partage des richesses. Le drame du Rana Plaza au Bangladesh révèle les conséquences d'un libéralisme sans foi ni loi, qui conduit à l'exploitation des salariés au profit des grandes firmes. Les incidents de Stockholm démontrent aussi que les inégalités et la pauvreté sont le fruit de l'exclusion sociale, notamment en raison du chômage

et de la non satisfaction des besoins sociaux. Cette crise, dont les gouvernements européens et les forces libérales se complaisent à faire oublier l'origine en exigeant sans cesse des efforts supplémentaires aux salariés comme s'ils en étaient responsables, s'aggrave à mesure qu'elle dégrade les conditions de vie des peuples. Les solutions avancées portent toujours davantage sur la réduction des dépenses publiques, des dépenses sociales, la baisse du



« C'est fou le nombre de gens qui s'imaginent encore que la MAIF est réservée aux enseignants. »

Pierre - sociétaire MAIF à Lyon.



**FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX, VOUS AUSSI
REJOIGNEZ-NOUS SUR WWW.MAIF.FR/TERRITORIAUX**



ASSUREUR MILITANT.

(SUITE DE L'ÉDITO) pouvoir d'achat, obérant ainsi non seulement la cohésion sociale indispensable mais aussi toute possibilité de relance durable au service des peuples.

Les politiques d'austérité, menées partout en Europe ont échoué à faire sortir de la crise. Elles conduisent à des régressions sociales sans précédent. Elles enferment la zone euro dans la récession, zone euro qui compte aujourd'hui 20 millions de chômeurs. Le maître mot de la politique menée reste celui de «compétitivité» avec notamment 20 milliards donnés aux entreprises dont les effets sur l'emploi restent, aujourd'hui encore, plus qu'aléatoires.

L'affaire «Cahuzac» a mis en exergue la question de la fraude fiscale et de son contrôle. Cette dernière représente en France jusqu'à 80 milliards d'euros. Le gouvernement doit inverser le cap de sa politique. Mais la crise économique, sociale et environnementale se double d'une crise politique qui présente le risque pour la démocratie du développement de forces porteuses d'exclusion, de racisme, de xénophobie.

Nous avons tous et toutes appris avec effroi et indignation le décès de Clément Méric, étudiant de Sciences-Po et jeune militant antifasciste, mortellement frappé par un groupe de militants d'extrême droite. Avec la Fédération, nous avons adressé toutes nos condoléances à sa famille, ses proches, ses amis-es et camarades. Nous avons apporté notre soutien aux militants de Solidaires. Nous condamnons cette agression qui rappelle tristement la violence des méthodes de tels groupuscules d'extrême droite laissant s'exprimer leur haine raciste et homophobe.

Il faut maintenant que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour mettre fin aux agissements des groupes d'extrême droite dont l'activité est en recrudescence. Pour cela il n'y a pas 36 chemins, mais un seul : celui d'une réelle politique sociale.

Didier Bourgoin

Secrétaire Général du SNUCLIAS-FSU



TRAITEMENT INDICIAIRE

Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 : 5 556,35 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1^{er} juillet 2010.

Traitement minimum afférent à l'IM 309 (IB 297) à compter du 1^{er} janvier 2013 soit, pour un emploi à temps complet, 1 430,76 € bruts selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1^{er} juillet 2010.

SMIC ET MINIMUM GARANTI

Valeur du SMIC et du minimum garanti à compter du 1^{er} janvier 2013 :

- SMIC : 9,43 € par heure soit 1 430,22 €/mois (décr. n°2012-1429 du 19 déc. 2012)
- minimum garanti : 3,49 €

INDEMNITÉ DE RESIDENCE

L'indemnité de résidence est calculée en appliquant au traitement brut les taux suivants :

- 1^{ère} zone : 3%
- 2^e zone : 1%
- 3^e zone : 0%

Haute-Corse et Corse du Sud : 3%

Montant minimum : Il est calculé sur la base du traitement correspondant à l'IM 313 (IB 308) soit, à compter du 1^{er} janvier 2013

- 1^{ère} zone : 43,48 €
- 2^e zone : 14,49 €

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

- pour un enfant : 2,29 €
- pour deux enfants : 10,67 euros + 3% du traitement brut plafonné

- pour trois enfants : 15,24 euros + 8% du traitement brut plafonné

- par enfant au-delà du troisième : 4,57 euros + 6% du traitement brut plafonné

Remarque : si l'agent perçoit une NBI, le taux (3, 6 ou 8%) s'applique à la somme (traitement + NBI)

Montants minimaux :

Ils sont calculés sur la base du traitement correspondant à l'IM 449 (IB 524) soit, à compter du 1^{er} juillet 2010 :

- pour deux enfants : 73,04 €
- pour trois enfants : 181,56 €
- par enfant au-delà du troisième : 129,31 €

Montants maximaux :

Ils sont calculés sur la base du traitement brut correspondant à l'IM 717 (IB 879) soit, à compter du 1^{er} juillet 2010 :

- pour deux enfants : 110,27 €
- pour trois enfants : 280,83 €
- par enfant au-delà du troisième : 203,77 €

AIDES AUX FAMILLES

• Garde des jeunes enfants : l'employeur a la possibilité d'attribuer à ses agents, au titre de la prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants, des chèques emploi service universel (CESU) préfinancés

- Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 22,35 € par jour.

Enfants handicapés

- Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 156,38 € par mois.

- Séjour en centre de vacances spécialisé : 20,47 € par jour.

Séjours d'enfants

• Colonies de vacances, séjours linguistiques ou non : enfants de moins de 13 ans : 7,17 €, enfants de 13 à 18 ans : 10,87 €.

• Centres de loisirs sans hébergement : 5,18 € pour la journée complète, 2,61 € pour les séjours en demi-journée.

• Centres familiaux de vacances et gîtes : pension complète : 7,55 euros, autre formule : 7,17 €.

• Séjours éducatifs : forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 74,37 €, pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 3,53 € par jour.

• Séjours linguistiques enfants de moins de 13 ans : 7,17 €, enfants de 13 à 18 ans : 10,87 €.

RESTAURATION

Prestation par repas : 1,20 €.

MONTANT DE L'ALLOCATION CHÔMAGE

L'allocation journalière est constituée par (montants applicables à compter du 1^{er} juillet 2009) : une partie fixe : 11,57 euros, une partie proportionnelle : 40,4% du salaire journalier de référence, L'allocation minimale est de 28,21 euros et 57,4% du salaire journalier de référence. L'allocation maximale correspond à 75% du salaire journalier de référence.

Le personnel, variable d'ajustement des politiques culturelles ?



ACTUALITÉ SYNDICALE

Si la plupart de nos édiles répètent à l'en-
vie ne pas vouloir faire de la politique
culturelle une variable d'ajustement,
on peut légitimement se demander si
les personnels du secteur de la culture
-là comme ailleurs mais probablement là plus
qu'ailleurs- ne remplissent pas ce rôle. Certes, avec
un grand nombre d'employeurs et des situations lo-
cales très hétérogènes, il est difficile de dresser un
état précis de la situation. Mais, modernisation de
l'action publique oblige, se profilent des évolutions
potentiellement lourdes de conséquences pour les
personnels.

ETAT DES LIEUX

DES MÉTIERS OUBLIÉS : dans le secteur de l'action
culturelle et artistique, les chargés du développe-
ment culturel, les coordonnateurs de projet culturel
ou les responsables de programmation ne disposent
pas de cadres d'emplois spécifiques. Ces métiers sont
les grands oubliés de la mise en place de la filière
culturelle en 1991 et rien n'a bougé depuis lors. Les
agents concernés n'ont guère d'autre choix que de
s'insérer dans le cadre statutaire de la filière admi-
nistrative, sans réelle prise en compte de la spécifi-
cité de leur activité.

UN GRAND NOMBRE DE NON TITULAIRES : c'est bien
évidemment sur ces emplois sans statut que l'on
rencontre le plus grand nombre de non titulaires. Il
y a là un espace revendicatif malheureusement in-
suffisamment exploré par les organisations syndi-
cales. Les régisseurs et techniciens du spectacle, sont
mieux lotis puisqu'ils peuvent être évalués sur des
compétences particulières, le concours de technicien
territorial, cadre d'emploi de catégorie B, disposant
d'une spécialité métiers du spectacle.

CATÉGORIE C : DES EMPLOIS DÉQUALIFIÉS

Hormis quelques adjoints administratifs et ad-
joints techniques présents sur le secteur de l'action
culturelle, l'essentiel des effectifs en catégorie C

est constitué des adjoints territoriaux du patri-
moine. Comme tous les agents de la catégorie C,
ces derniers sont concernés par l'écrasement de
l'ensemble de la grille de rémunération, sans vé-
ritable perspective de carrière, consécutive à une
prise en compte insuffisante des augmentations
du SMIC et au gel du point d'indice de la Fonction
publique. La seule bonne nouvelle de ces derniers
mois aura été la généralisation de l'échelon spécial
du troisième grade de la catégorie C à l'ensemble
des agents.

CATÉGORIE B : REVALORISATION EN TROMPE L'ŒIL

Dans le cadre de la réforme de la catégorie B in-
tervenue fin 2011, la fusion des cadres d'emploi
des assistants et des assistants qualifiés de conser-
vation du patrimoine et des bibliothèques est une
véritable remise en cause de la reconnaissance
d'un niveau de qualification à Bac+2, obtenu de
haute lutte par la mobilisation des personnels en
1991. Cette volonté de déqualification est habile-
ment masquée par le maintien d'un recrutement
à Bac+2 sur le deuxième grade qui assurément
risque de faire long feu lors d'une prochaine ré-
forme. Rappelons en effet que dorénavant le re-
crutement externe s'opère à 2 niveaux, BAC et
BAC+2, sur 2 grades différents pour un même
cadre d'emplois. Une grande première! Le risque
est évident de recrutements systématiques sur le
1^{er} grade ce qui coûtera moins cher. La situation
est similaire pour les assistants et assistants qua-
liifiés d'enseignement artistique qui perdent par
ailleurs le bénéfice d'un déroulement de carrière
sur un seul grade.

De manière plus générale, si la réforme de la ca-
tégorie B a permis une légère revalorisation des
indices, de début et de fin de carrière, cette reva-
lorisation reste très limitée et s'accompagne sur-
tout d'un allongement conséquent de la durée de
carrière. Les nouvelles modalités d'avancement de
grade de la catégorie B, avec l'instauration d'une

USÉE SOCIAL

ACTUALITÉ SYNDICALE

proportion entre le recours au choix et la réussite à un examen professionnel, vont de plus raréfier les possibilités d'avancement.

CATÉGORIE A : LE COMPTE N'Y EST PAS

En catégorie A, les attachés de conservation du patrimoine et les bibliothécaires sont deux cadres d'emplois que l'on peut caractériser de « petit A », avec une grille unique, calée sur le premier grade du cadre d'emplois des attachés (qui lui en compte trois) avec un différentiel sur les indices de fin de grille des deux premiers grades de 125 points, soit un peu plus de 570 € mensuels brut. Seuls les professeurs d'enseignement artistique et les conservateurs du patrimoine et des bibliothèques tirent leur épingle du jeu avec des grilles de rémunération équivalentes, voire plus intéressantes, que celles des attachés territoriaux.

A propos de la NBI accueil, il faut également noter l'attitude plus que frileuse de nombreux employeurs territoriaux qui continuent de refuser le bénéfice de cette bonification au personnel des équipements culturels, notamment des bibliothèques, au prétexte que l'accueil du public fait partie intégrante de leurs missions. Un comble !

DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SE DÉGRADENT

En matière de conditions de travail, il est assez paradoxal de constater que la modernisation de la gestion des ressources humaines soit le plus souvent synonyme de dégradation. Là comme ailleurs, cette modernisation induit des phénomènes de déqualification, de flexibilisation, de précarisation et de mise sous tension des personnels.

La déqualification traduit une réalité simple : on attend des agents qu'ils réalisent des activités relevant des missions d'un grade supérieur, tout en étant rémunérés en fonction de leur grade actuel. Les employeurs tirent profit de la surquali-

fication des agents en leur proposant des activités plus en accord avec leur qualification réelle. Cette pratique est également à l'œuvre au niveau statutaire comme nous l'avons vu pour la fusion des cadres d'emplois d'assistants et d'assistants qualifiés. Il s'agit d'une réalité forte du secteur.

L'extension des horaires d'ouverture est désormais un objectif prioritaire assigné aux équipements culturels. Elle implique toujours une flexibilisation des horaires de travail, avec des horaires de plus en plus décalés et incluant de plus en plus souvent le dimanche. Cette flexibilisation est bien évidemment source de stress pour les agents et de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Le recours aux emplois précaires se généralise également. C'est le cas notamment avec les ouvertures de nouveaux équipements qui se font bien souvent sans les emplois de titulaires nécessaires. La question de la contribution des bibliothèques, des musées et conservatoires à la réforme des rythmes scolaires risque également d'avoir un impact important sur l'organisation de l'activité et les conditions de travail des collègues.

DEVONS-NOUS CONSIDÉRER TOUTES CES ÉVOLUTIONS COMME UNE FATALITÉ ?

Si nous partageons l'ambition d'une amélioration du Service Public, nous refusons la dégradation de nos conditions de vie au travail. Notre pays a besoin d'une politique culturelle accueillante et généreuse, refondée sur la garantie de la participation de tous à la vie artistique et culturelle, sur des politiques publiques et des initiatives concertées, et sur le respect des professionnels de ces secteurs. Cela passe notamment par le maintien et le développement du service et de l'emploi publics, un financement pérenne et solidaire des collectivités locales, et des garanties assurant le maintien et le développement des droits collectifs et individuels des personnels.

TRAVAILLEURS SOCIAUX : **un NES ? non merci !**

Dans la suite des mobilisations initiées par l'intersyndicale -CGT, FSU, SUD et FAFPT- de la Fonction Publique Territoriale le 9 avril dernier, appelant les travailleurs sociaux à une journée nationale d'action pour la reconnaissance de leurs qualifications et pour une véritable revalorisation salariale, des audiences ont été obtenues auprès du Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction Publique et auprès de l'Assemblée des Départements de France.

ACTUALITÉ SYNDICALE

Au cours de ces rencontres, bilatérales, ni les uns ni les autres n'ont nié la légitimité des revendications portées, que ce soit sur l'évolution statutaire ou le niveau de qualification, notamment pour les travailleurs sociaux Diplômés d'Etat après une formation de trois années d'études post-baccalauréat.

Le conseiller social de la Ministre de la Fonction Publique avait même garanti l'envoi d'un courrier de la Ministre à l'Intersyndicale précisant un certain nombre d'engagements.

De son côté le Président de l'ADF se disait ouvert à une réunion tripartite -Gouvernement/ADF/Organisations syndicales-, comme nous le demandions, pour sortir d'un jeu de ping-pong nuisible au dialogue social, pourtant affiché.

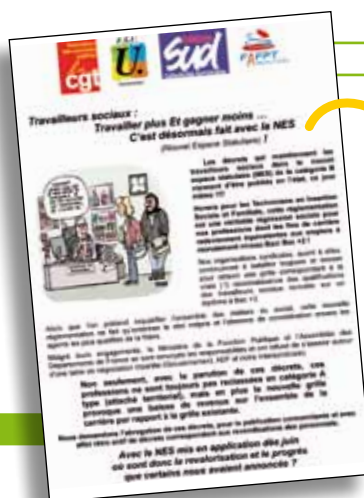
Avec la parution des décrets* le 12 juin dernier, maintenant les Assistants socio-éducatifs et les EJE en catégorie B dans un Nouvel Espace Statutaire, force est de constater qu'aucune parole ni engagement n'ont été tenus.

Si le gouvernement se targuait de vouloir «*refonder le travail social*», et de lancer une «*campagne de promotion des métiers du social*», la publication de ces décrets sonne comme une véritable provocation.

L'intersyndicale -CGT, FSU, SUD et FAFPT- de la FPT a rédigé, dès la parution des textes, le tract ci-après qui rencontre déjà un grand écho auprès des collègues et dans la presse professionnelle. Elle se réunira début juillet pour décider de la réplique à donner comme des actions à conduire, y compris dans le cadre des Etats généraux du travail social mis en place par le Gouvernement.

* L'ENSEMBLE DES DÉCRETS
SONT CONSULTABLES
SUR NOTRE SITE :

WWW.SNUCLIAS-FSU.FR



TRACT

Les décrets qui maintiennent les travailleurs sociaux dans le nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B viennent d'être publiés en l'état, ce jour même! Hormis pour les Techniciens en Insertion Sociale et Familiale, cette réglementation est une véritable régression

sociale pour nos professions dont les fins de carrière redeviennent équivalentes aux emplois à recrutement niveau Bac/ Bac +2! Nos organisations syndicales, quant à elles, continueront à batailler toujours et encore pour obtenir une grille correspondant à la vraie (!) reconnaissance des qualifications des travailleurs sociaux recrutés sur un diplôme à Bac +3. Alors que l'on prétend requalifier l'ensemble des métiers du social, cette nouvelle réglementation ne fait qu'entériner le réel mépris et l'absence de considération envers les agents les plus qualifiés de la filière.



RÉGRESSION SALARIALE, NON MERCI

Malgré leurs engagements, le Ministère de la Fonction Publique et l'Assemblée des Départements de France se sont renvoyé les responsabilités et ont refusé de s'asseoir autour d'une table de négociation tripartite (Gouvernement, ADF et notre Intersyndicale). Non seulement, avec la parution de ces décrets, ces professions ne sont toujours pas reclassées en catégorie A type (attaché territorial), mais en plus la nouvelle grille provoque une baisse de revenus sur l'ensemble de la carrière par rapport à la grille existante. Nous demandons l'abrogation de ces décrets, pour la publication concomitante et avec effet rétro actif de décrets correspondant aux revendications des personnels. Avec le NES mis en application dès juin où sont donc la revalorisation et le progrès que certains nous avaient annoncés ?

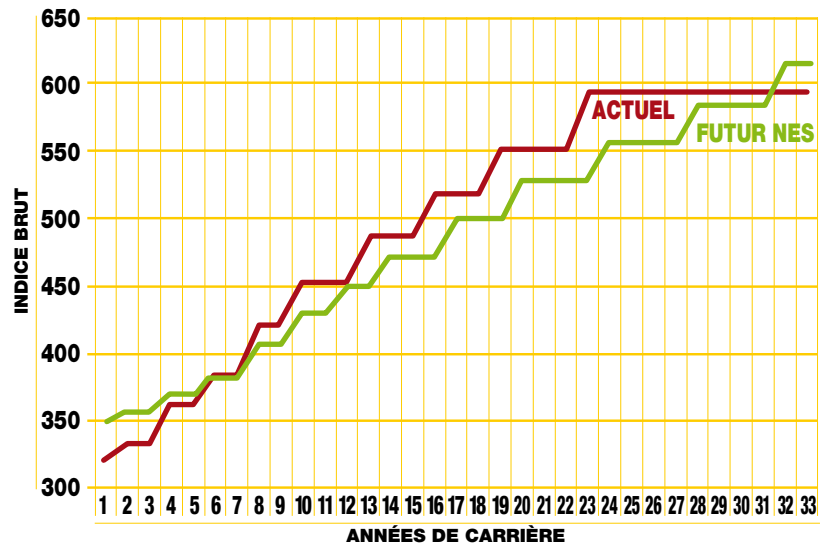
TOUTE LA VÉRITÉ SUR LE NES !

Si l'on voit bien une (légère) augmentation de salaire sur les 3 premiers échelons, dès le quatrième, c'est fini ! Ensuite, par rapport à ce qui se passe aujourd'hui, c'est la perte de salaire qui est programmée : les filières déjà reclassées peuvent largement en témoigner. Un assistant socio-éducatif débutera à 1540€ brut par mois au lieu de 1 453,97€ à ce jour soit seulement 0,7 % au dessus du SMIC, puis les courbes s'inversent : Dans le détail, cela donne :

- Échelon 1 : gain de 87,97€ brut par mois...
- Échelon 2 : gain de 69,45€ brut par mois
- Échelon 3 : gain de 27,78€ brut par mois
- Échelon 4 : pas de changement
- Échelon 5 : perte de 41,67 € par mois



DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF



ACTUALITÉ SYNDICALE

- Echelon 6 : perte de 78,71 € par mois
- Echelon 7 : perte de 115,76 € par mois
- etc.....
- Échelon 10 : perte de 222,25 € par mois...!

Puis, 6 ans seront nécessaires pour atteindre le 13^e échelon avec un gain de 69,45 € brut par mois. Le déroulement de la carrière s'allonge jusqu'à une durée de 31 ans, par la création de 3 échelons supplémentaires. Mais cette situation génèrera sur l'ensemble de la carrière une perte de pouvoir d'achat de 35 000 euros ! Même punition pour les principaux : une baisse de salaire dès le 2^e échelon et la création d'un échelon supplémentaire.

DÉCONSIDÉRATION ACCRUE

A l'heure où la crise s'accroît, où les travailleurs sociaux sont de plus en plus sollicités, la baisse effective de leurs salaires véhicule un message négatif : une déconsidération accrue. Ce que nous continuerons à revendiquer, c'est la reconnaissance au niveau Bac+3 des diplômés d'Etat en travail social, l'Europe l'a fait en 2011 avec la reconnaissance des diplômés en travail social au niveau licence. Mais, en France, les Assistants de service social (DEASS), Educateurs spécialisés (DEES), Conseillers en économie sociale et familiale (DECESF), Educateurs de jeunes enfants (DEEJE) demeurent malheureusement encore classés au niveau Bac+2. L'Etat a joué la montre. Les discours valorisant les professions sociales fleurissent, des Etats généraux du travail social sont promis pour... 2014.

LE NES N'ÉTAIT PAS LA SOLUTION POUR NOS PROFESSIONS

Partout dans les territoires, les collègues se mobilisent sur les questions d'organisation et de sens du travail social. Les promesses, les discours, les travailleurs sociaux les entendent mais n'y croient plus. La reconnaissance de l'utilité sociale de nos professions passe aussi par la reconnaissance salariale et statutaire. Ensemble, préparons, comme il se doit, les futurs états généraux !

Une première étape avant les négos

LA QUESTION DES SALAIRES ET DU POUVOIR D'ACHAT AU CŒUR DE NOS REVENDICATIONS

La question des salaires et du pouvoir d'achat est au cœur de nos revendications et ce dès l'installation du gouvernement il y a un peu plus d'un an. Des négociations globales incluant les carrières et les rémunérations s'ouvrent dès septembre 2013 dans la Fonction Publique conformément à l'agenda social. Elles sont nécessaires, mais ne doivent

être payés au niveau du SMIC ; les politiques indemnitaires ont joué contre l'emploi et les solidarités, les professions qualifiées sont insuffisamment rémunérées. Cela se traduit par une crise de recrutement profonde, avec par exemple des agents qui, faute d'emploi, sont recrutés en catégorie C avec des BAC+2 et parfois plus, ce dont certains employeurs territoriaux profitent allègrement.

Les salaires ne sont pas responsables de la crise. La crise financière est devenue une crise de la dette par l'intervention même des fauteurs de crise. Les salaires sont pour l'essentiel dépensés et font vivre une partie importante de la population ; les salaires et les pensions favorisent la consommation et la relance. Des salaires augmentés, c'est aussi plus de cotisations et plus de ressources fiscales.

ACTUALITÉ SYNDICALE

pas permettre au gouvernement d'esquiver la revendication des personnels d'une mesure générale immédiate de hausse des traitements. C'est ce qui va être fait pour les agents de la catégorie C dont les débuts de carrières et même les déroulements nécessitent fréquemment des mesures de rattrapage spécifiques. Nous vous livrons la primeur des propositions du ministère de la Fonction Publique, actuellement sur la table.

La proposition du gouvernement maintient les quatre grades sans modification profonde des durées de carrière. Même si elle n'est pas complètement satisfaisante, cette proposition permet aux agents placés sur les échelles 3, 4, 5 et 6 de voir leur traitement augmenter, parfois de plus de 20 points, dans l'attente d'une réforme globale des carrières.

Pour beaucoup d'agents de la Fonction Publique, la vie est difficile : dans la FPT beaucoup d'agents

IMPOSSIBLE N'EST PAS FSU !

Des solutions existent : elles sont politiques ! Une part toujours plus faible des revenus du pays est consacrée aux salaires de la Fonction Publique. La FSU défend une réforme fiscale d'ampleur ; c'est un moyen essentiel pour répondre aux besoins fondamentaux de la population qui restent très importants, et un outil de redistribution. Le gouvernement a pris ou décidé des mesures en ce sens, mais elles n'ont pas l'ampleur que la FSU estime nécessaire. Et le choix du traité européen, les politiques d'austérité qu'il dicte entravent l'emploi public, la hausse de nos salaires et la relance.

ÉCHELLE 6

SITUATION ACTUELLE						PROPOSITION DU GOUVERNEMENT					
ÉCHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	GAIN IB	GAIN IM	DURÉE	ÉCHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	GAIN IB	GAIN IM	DURÉE
ES/8	499	430	20	14		9	536	457	21	15	
7	479	416	30	22	4	8	515	442	17	14	4
6	449	394	25	17	4	7	498	428	20	13	4
5	424	377	28	17	3	6	478	415	19	13	4
4	396	360	19	13	3	5	459	402	14	12	3
3	377	347	15	11	3	4	445	390	18	12	3
2	362	336	15	11	2	3	427	378	17	10	3
1	347	325			2	2	410	368	15	9	2
						1	395	359		2	2

ciations globales des 3 catégories



ACTUALITÉ SYNDICALE

NOS REVENDICATIONS :

- La fin du gel du point d'indice, son indexation sur les prix, et des mesures de rattrapage des pertes (plus de 13% depuis 2000) ;
- Un salaire minimum à 1 700 € net ;
- La reconstruction de la grille avec en première mesure, une augmentation uniforme de 50 points, des carrières linéaires sans quotas ;
- La revalorisation salariale des filières féminisées, bien moins rémunérées.

ÉCHELLE 5

SITUATION ACTUELLE						PROPOSITION DU GOUVERNEMENT					
ÉCHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	GAIN IB	GAIN IM	DURÉE	ÉCHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	GAIN IB	GAIN IM	DURÉE
11	446	392	19	13		11	459	402	16	12	
10	427	379	29	17	4	10	443	390	14	11	4
9	398	362	18	12	4	9	429	379	12	8	4
8	380	350	16	12	4	8	417	371	17	8	4
7	364	338	13	10	4	7	400	363	12	8	4
6	351	328	15	10	3	6	388	355	10	7	3
5	336	318	14	4	3	5	378	348	10	7	3
4	322	314	15	1	3	4	368	341	9	7	3
3	307	313	5	1	2	3	359	334	9	7	2
2	302	312	3	1	2	2	350	327	10	6	2
1	299	311			1	1	340	321			1

Paris, le 7 juin 2013.

Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, CFTC et CFE-CGC de la Fonction Publique se sont réunies le lundi 3 juin 2013.

Après une année de discussions dans le cadre de l'« agenda social », elles considèrent qu'elles n'ont pas été entendues sur la nécessaire amélioration des rémunérations des agents de la Fonction publique.

Elles sont en complet désaccord avec la volonté gouvernementale de ne pas aborder la question de la valeur du point d'indice avant mi-2014, consacrant ainsi un gel des salaires de 4 années, ce qui est totalement inacceptable !

ACTUALITÉ SYNDICALE

Elles demandent de rompre avec cette politique de gel sans précédent des salaires dans la Fonction Publique. Elles sont attachées au dialogue social qui ne peut exister sans prise en compte des revendications.

Elles exigent l'ouverture de réelles négociations sur les rémunérations, par une nécessaire revalorisation de la valeur du point d'indice, un abondement de points d'indice uniforme et significatif, permettant le rattrapage des pertes accumulées.

Elles n'acceptent pas que les agents de la Fonction publique continuent à faire les frais de la crise économique.

En s'inscrivant dans les politiques d'austérité qui visent à réduire toujours plus la dépense publique, la politique gouvernementale hypothèque toute amélioration du fonctionnement de la Fonction

Publique, mais aussi celles des rémunérations, pourtant indispensables à la relance de l'économie et de l'emploi. La Fonction publique est un acteur économique et constitue une richesse pour le pays.

Alors qu'à la prochaine conférence sociale va s'ouvrir un nouveau débat sur les retraites, les organisations syndicales CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, CFTC et CGC tiennent à réaffirmer leur volonté de préservation du système de retraite par répartition pour tous les salariés. De même, elles rappellent leur attachement au Code des pensions civiles et militaires et elles n'accepteront aucun nouveau recul (maintien du calcul des pensions sur l'indice détenu 6 mois avant le départ, durée de cotisation et report de l'âge de départ...). En outre, il est urgent de corriger les baisses des pensions et les inégalités produites par les précédentes lois.

Enfin, elles soulignent de nouveau la nécessité d'en finir avec les suppressions d'emplois dans de nombreux secteurs de la Fonction Publique, conséquences de la RGPP, d'HPST, RCT, et dont le projet de loi d'Acte III et la MAP sont aujourd'hui la continuité.

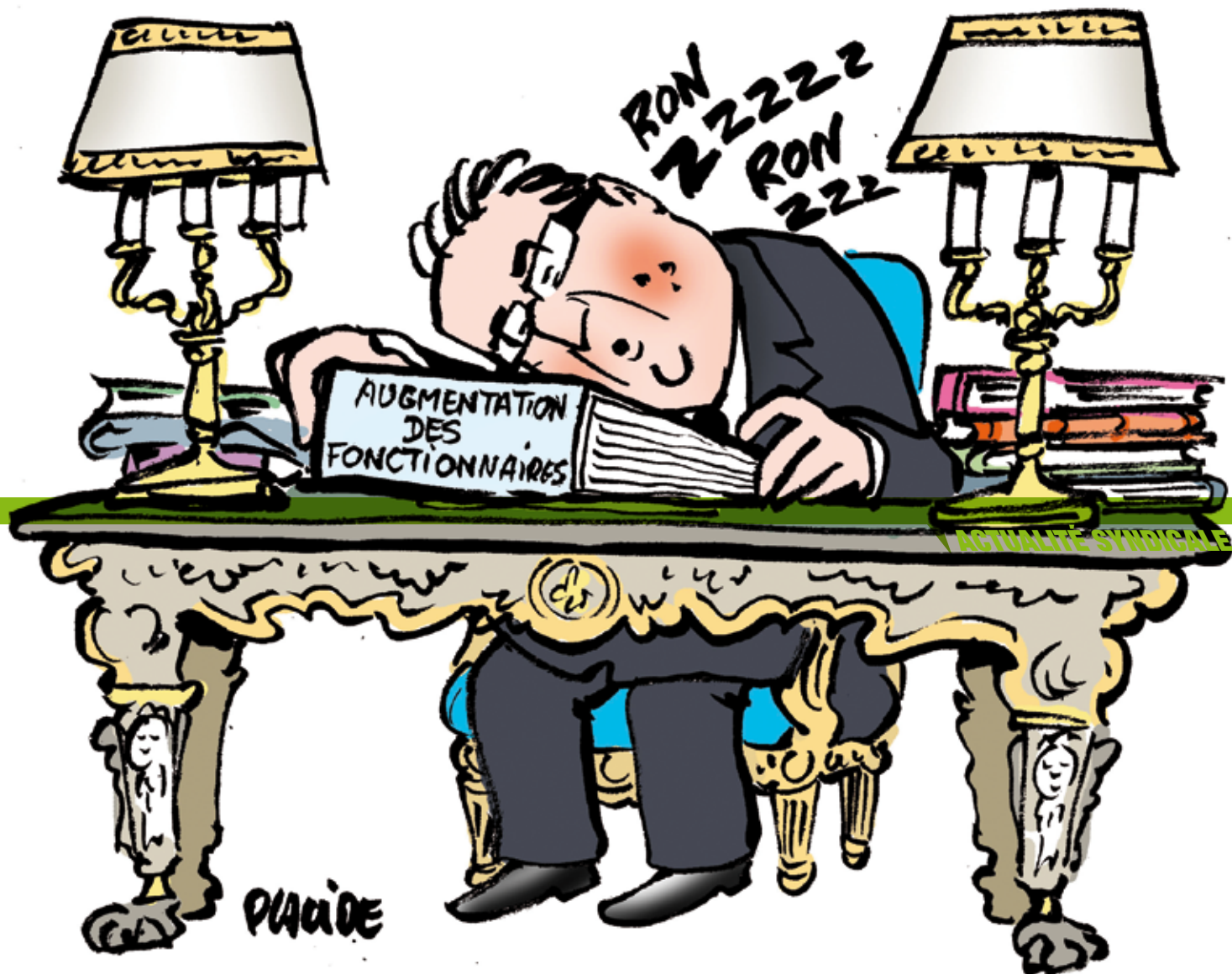
Face à cette situation, les organisations CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, CFTC et CGC décident de mettre partout en débat, avec les personnels, leur nécessaire intervention pour faire aboutir leurs légitimes revendications.

Dans ce cadre, elles proposent d'ores et déjà la perspective de mobilisation et d'action, au plus tard début octobre.

Elles décident de se revoir le 5 septembre prochain dans les locaux de Solidaires, afin de décider des modalités nécessaires.

ÉCHELLE 4

SITUATION ACTUELLE						PROPOSITION DU GOUVERNEMENT					
ÉCHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	GAIN IB	GAIN IM	DURÉE	ÉCHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	GAIN IB	GAIN IM	DURÉE
11	413	369	24	13		11	424	377	8	7	
10	389	356	15	11	4	10	416	370	14	7	4
9	374	345	14	10	4	9	402	363	13	7	4
8	360	335	13	10	4	8	389	356	10	7	4
7	347	325	14	9	4	7	379	349	8	6	4
6	333	316	10	2	3	6	371	343	8	6	3
5	323	314	13	1	3	5	363	337	6	5	3
4	310	313	7	1	3	4	357	332	8	5	3
3	303	312	4	1	2	3	349	327	8	5	2
2	299	311	1	1	2	2	341	322	5	4	2
1	298	310			1	1	336	318			1



ÉCHELLE 3

SITUATION ACTUELLE						PROPOSITION DU GOUVERNEMENT					
ÉCHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	GAIN IB	GAIN IM	DURÉE	ÉCHELON	INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	GAIN IB	GAIN IM	DURÉE
11	388	355	24	17		10	393	358	12	7	
10	364	338	16	12	4	9	381	351	7	6	4
9	348	326	11	7	4	8	374	345	7	6	4
8	337	319	9	4	4	7	367	339	9	6	4
7	328	315	10	1	4	6	358	333	8	6	3
6	318	314	8	1	3	5	350	327	8	4	3
5	310	313	7	1	3	4	342	323	3	3	3
4	303	312	4	1	3	3	339	320	3	2	2
3	299	311	1	1	2	2	336	318	6	2	2
2	298	310	1	1	2	1	330	316			1
1	297	309			1						

Avec la MAP, la réduction de l'administration territoriale de l'Etat continue !

Le 31 octobre 2012, un groupe de travail sur la Modernisation de l'Action Publique a été constitué, son rôle étant d'établir un diagnostic des principaux besoins et de définir les thèmes prioritaires sur lesquels agir.

ACTUALITÉ SYNDICALE

Si la méthode a changé par rapport au caractère brutal et aveugle de la RGPP, les suppressions de postes sont toujours là, touchant particulièrement les services déconcentrés de l'Etat qui comptent environ 80 000 agents. L'évaluation des politiques publiques est de fait faussée par le cadre budgétaire actuel de réduction des dépenses publiques.

BAISSE DES EFFECTIFS ET RÉDUCTION DES MISSIONS DE L'ÉTAT

En effet, les évaluations des différentes politiques publiques demandées au Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Publique risquent fort d'être le moyen de justifier les cinq milliards d'économies recherchés sur le budget de l'Etat. Pire, les lettres de cadrage budgétaire conduisent les ministères à prendre des décisions drastiques en ce qui concerne les services déconcentrés de l'Etat avant même la fin des évaluations. Impossible en effet, pour les administrations locales, de continuer à exercer les mêmes missions avec des effectifs en baisse constante. C'est pourquoi la FSU, la CGT et FO dénoncent le leurre du soi-disant maintien des missions de l'Etat face à la baisse annoncée des effectifs.

LA RGPP, C'EST PAS VRAIMENT FINI !

«La RGPP, c'est fini» avait déclaré le Premier ministre lors du premier Comité Interministériel de Modernisation de l'Action Publique (CIMAP) le 18 décembre 2012. Mais le 2 avril 2013, il a confié une «analyse prospective» à Jean-Marc Rebière, président du Conseil supérieur de l'administration territoriale de l'Etat, sur l'évolution de l'administration locale de l'Etat à horizon de cinq ans. Parallèlement le Premier ministre a évoqué une mission sur les mutualisations interdépartementales et interrégionales possibles...

De plus, il a souhaité voir encore évoluer l'organisation de l'Etat au niveau local. Le besoin de services publics de proximité, la nécessité de



diminuer les effectifs et la prochaine loi de décentralisation rendent cette évolution nécessaire, a-t-il écrit en substance.

EXISTENCE MENACÉE POUR LES DDI

Dans les ministères, cette accumulation de missions inquiète. Après la réduction d'un tiers des effectifs dans les départements entre 2008 et 2012, les Directions Départementales Interministérielles sont menacées. Alors, même s'il n'est pas officiellement question d'une nouvelle réorganisation des services de l'Etat dans les territoires, il semble bien que des réflexions soient en cours sur une évolution des DDI. En effet, entre le transfert de compétences de l'Etat vers les collectivités et les baisses programmées des effectifs, certaines DDI pourraient descendre sous le seuil des 50 agents et voir leur existence menacée. C'est notamment le cas de certaines directions départementales de la cohésion sociale ou de celles de la protection de la population. Il apparaîtrait dès lors inévitable de les rattacher aux directions régionales et d'élargir les territoires d'intervention de leurs fonctionnaires... Certes les postes ne seront pas

supprimés du jour au lendemain, mais rapatriés dans les préfetures et les directions régionales des ministères.

UN ETAT À LA CARTE

En outre, la future loi de décentralisation pourrait aussi avoir un impact sur ces services : dans le cadre des nouvelles Conférences Territoriales de l'Action Publique (CTAP), instaurées au niveau régional pour réfléchir au meilleur exercice des compétences dans les territoires, on pourrait imaginer que la place des services de l'Etat soit revue et que certaines prérogatives soient attribuées aux collectivités.

«Les CTAP sont une chance pour les services de l'Etat, estime Serge Bossini, adjoint au secrétaire

ACTUALITÉ SYNDICALE

général pour la modernisation de l'action publique. Il faut se poser la question des missions prioritaires de l'Etat. On peut aussi se demander s'il faut conserver les mêmes partout.»

Un Etat à la carte, qui n'est plus celui d'une République «une et indivisible», avec des collectivités à la carte, dans l'esprit de l'acte III de la décentralisation. L'Etat court ainsi le risque de ne plus être qu'un contrôleur, sans avoir ni les moyens humains et financiers de mettre en œuvre ses politiques.

DE NOUVELLES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ANNONCÉES

Enfin, dans les préfetures et sous-préfetures, 450 équivalents temps plein sont supprimés en 2013, 450 autres suppressions étant prévues pour 2014 et 600 pour 2015. En conséquence, le rapport de la mission lancée par Manuel Valls préconiserait la fermeture d'une dizaine de sous-préfetures en zone urbaine.

Ainsi, une fois de plus, ce sont à la fois les fonctionnaires qui vont trinquer avec la dégradation de leurs conditions de travail, et les usagers avec la réduction des services publics locaux de l'Etat...

Il nous faut briser cette logique infernale en dénonçant ce qui se cache derrière la MAP pour permettre la prise de conscience qui est le préalable à toute mobilisation : les syndicats FSU des différents ministères s'y emploient.





ACTUALITÉ SYNDICALE

JMB

AVENIR DES RETRAITES : **Rétablir la confiance et la justice**

COMMUNIQUÉ DE LA FSU

La commission pour l'avenir des retraites a remis son rapport au premier ministre ce vendredi 14 juin 2013. La présentation, il y a un peu plus d'une semaine, des pistes travaillées par la commission a fortement inquiété les salariés actifs et retraités et parmi eux, les personnels de la Fonction publique.

De très nombreuses mesures ont en effet été évaluées pour leur seul effet financier, qui visent à réduire les pensions déjà liquidées comme les droits des futurs retraités. Missionnée sur le moyen d'assurer l'équité, la commission a travaillé sur le sujet essentiel de la pénibilité mais les injustices faites aux salariés dont les carrières ont été perturbées par la précarité ou par des interruptions, parmi lesquels les femmes sont majoritaires, ne font pas l'objet des propositions attendues par les salariés comme la suppression du système injuste de la décote et de la sur-cote. En revanche, elle envisage une durée de cotisation portée à 44 ans quand la durée de la vie professionnelle est plus proche des 35 années ; cette approche porte le risque majeur de décrédibiliser encore un peu plus les régimes de retraite publics et d'inciter ceux qui le peuvent à se tourner vers des compléments privés.

En dépit d'effets comparables des différents systèmes de retraite, la commission propose de

bouleverser le mode de calcul des pensions des fonctionnaires. La FSU rappelle son attachement au code des pensions, dispositif intégré au statut des fonctionnaires. Il a en outre la qualité majeure de définir le niveau de pension souhaité, les 75% du traitement des six derniers mois, tandis que d'autres constructions comme celle du régime général et des complémentaires obligatoires sont beaucoup moins lisibles pour leurs affiliés.

La FSU n'acceptera pas de régressions pour les salarié-es et les retraité-es sur l'ensemble de ce dossier. Il appartient au gouvernement d'indiquer très vite les orientations de la réforme qu'il entend proposer à la négociation puis soumettre au Parlement. La table ronde de la prochaine conférence sociale sera l'occasion pour la FSU de porter ses revendications et ses propositions pour la retraite à 60 ans et d'un taux de remplacement pour tous de 75% de ses derniers revenus d'activité. La durée de cotisation doit être fixée pour atteindre ces objectifs. Sans droits nouveaux, prise en compte des années d'études ou de formation comme en Allemagne par exemple, compensation du congé parental refusée aux fonctionnaires pour les enfants nés avant 2004..., la référence des 37,5 annuités demeure la référence pour la FSU. Le débat social doit porter sur ces objectifs et sur les moyens de leur financement.

Les Lilas, le 14 juin 2013.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2014; UN CONTEXTE MODIFIÉ

DOSSIER

Les élections
professionnelles
dans la FPT
doivent se

dérouler la première quinzaine du mois de décembre 2014 : c'est à peu près sûr, seule la date précise reste à déterminer ainsi que les modalités de vote : électronique ? à l'urne ? Pour la première fois l'ensemble des agents des trois versants de la Fonction publique doivent aller désigner leurs représentants le même jour. L'ensemble des agents, c'est-à-dire titulaires et non titulaires devront ainsi déterminer la représentativité des organisations syndicales aussi bien sur le plan local que national : c'est donc une échéance déterminante pour le paysage syndical mais aussi pour l'avenir du SNUCLIAS et pour celui de la FSU. Les résultats seront d'autant plus déterminants qu'ils pèseront sur la capacité de chaque organisation syndicale.

2014 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

CHSCT

CAP

DOSSIER

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social retranscrit en partie le relevé de conclusions des « Accords de Bercy » signés le 2 juin 2008 par six des huit syndicats de fonctionnaires : CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, CGC. Cette loi a été prolongée, depuis son adoption, par plusieurs textes, dont les plus importants pour l'activité de nos syndicats est le décret n° 2011-2010 du 27 décembre 2011 relatif aux comités techniques et aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, modifiant :

- ☞ le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- ☞ le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- ☞ le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique ;
- ☞ le décret n°2012-170 du 3 février 2012 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- ☞ la circulaire du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, du 22 juin 2011, relative à la négociation dans la fonction publique.

L'ARTICLE 4 DE LA LOI DU 5 JUILLET 2010 ASSOULPIT LES CONDITIONS POSÉES À LA CANDIDATURE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES 3 FONCTIONS PUBLIQUES.

L'ACCÈS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'article 4 de la loi du 5 juillet 2010 assouplit les conditions posées à la candidature d'une organisation syndicale aux élections professionnelles dans les 3 fonctions publiques.

AVANT LA RÉFORME DE 2010, l'article 29 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives

à la fonction publique territoriale réservait aux organisations syndicales considérées comme représentatives la possibilité de présenter des listes au premier tour des élections aux commissions administratives paritaires, cette représentativité pouvant être établie de deux façons :

☞ soit le syndicat était affilié à une union représentative au sens de l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires c'est-à-dire à une union qui :

- soit disposait d'un siège dans un des conseils supérieurs de la fonction publique,
- soit avait recueilli, lors des élections CAP, au moins 10% de l'ensemble des suffrages exprimés et au moins 2% des suffrages exprimés dans chaque fonction publique ;

☞ soit le syndicat remplissait, dans le cadre où était organisée l'élection, les critères posés par l'article L.133-2 (devenu article L.2121-2) du Code du travail (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'occupation) auxquels la jurisprudence avait ajouté les critères d'audience et d'activité du syndicat.

Enfin, si, au premier tour de scrutin, aucune liste n'était déposée par une organisation syndicale représentative ou si le nombre de votants était inférieur à la moitié des inscrits, un second tour était organisé pour lequel tout syndicat de fonctionnaires pouvait se présenter.

LES NOUVELLES RÈGLES D'ACCÈS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2014

Désormais, le nouvel article 9 bis de la loi de 1983, tel qu'il résulte de la loi du 5 juillet 2010, supprime cette condition de représentativité. Il prévoit que peuvent se présenter aux élections professionnelles :

☞ 1. Les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont

CHSCT

CAP

CT

2014 ELECTIONS PROFESSIONNELLES

DOSSIER

légalement constituées **depuis au moins deux ans** à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;

☞ 2. Les organisations syndicales de fonctionnaires **affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires** qui remplit les conditions mentionnées au point 1.

Ainsi, trois critères seulement devront être réunis pour permettre à une organisation syndicale ou aux syndicats qui lui sont affiliés de présenter des candidats aux élections professionnelles :

- l'indépendance, qui continuera d'être examinée au regard de l'employeur ;
- le respect des valeurs républicaines, qui constitue une actualisation du précédent critère fondé sur « l'attitude pendant l'Occupation » ;
- l'ancienneté, fixée à deux ans « à compter du dépôt des statuts ». La loi prévoyant seulement que le syndicat doit exister depuis deux ans « dans la fonction publique où est organisée l'élection », un syndicat légalement constitué depuis deux ans dans la fonction publique territoriale pourra se porter candidat aux élections dans toutes les collectivités territoriales ou établissements publics locaux, même s'il n'est pas représenté dans les instances de concertation à ce niveau.

LA LOI REPREND ENSUITE 4 POINTS PRÉEXISTANTS :

- ne sont prises en compte en qualité d'« unions de syndicats de fonctionnaires » que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient : l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres ;

L'AUTORITÉ
TERRITORIALE
DEMEURE
COMPÉTENTE POUR
STATUER SUR LA
RECEVABILITÉ DES
LISTES, EN VÉRIFIANT
QUE LES CONDITIONS
REQUISES SONT
REPLIES

- les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection ;
- l'autorité territoriale demeure compétente pour statuer sur la recevabilité des listes, en vérifiant que les conditions requises sont remplies (même si ces conditions sont désormais considérablement allégées, seules restant en vigueur l'existence depuis deux ans, l'indépendance et le respect des valeurs républicaines) ; à défaut, l'autorité territoriale doit informer le délégué de liste au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes, par décision motivée, de l'irrecevabilité de la liste ;
- les contestations sur la recevabilité des candidatures déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures, le tribunal administratif statuant dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête et l'appel de sa décision n'étant pas suspensif. Sur ce point, la loi reprend un dispositif précédemment prévu par des décrets.

LA RÉFORME DES INSTANCES

L'ensemble constitué par la loi du 5 juillet 2010 et ses décrets d'application aboutit à une modification considérable des règles applicables aux instances, qu'il s'agisse des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou du Conseil commun de la fonction publique créé à cette occasion.

Les nouveaux comités techniques (CT)

Les textes issus des accords de Bercy modifient la composition, le mode d'élection, les compétences et le fonctionnement des anciens comités techniques paritaires.

2014

ELECTIONS PROFESSIONNELLES



DOSSIER

LA COMPOSITION :

La suppression du paritarisme dans les instances consultatives était prévue par les accords de Bercy de 2008. Pour autant, dans le cadre de l'élaboration de la loi du 5 juillet 2010, le Parlement a souhaité permettre aux collectivités territoriales de déroger à cette suppression de principe, en maintenant un cadre paritaire à l'intérieur des nouveaux « comités techniques ». Ainsi, à compter des prochaines élections professionnelles, les comités techniques comprendront toujours des représentants du personnel et des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, mais leur nombre sera modifié.

En ce qui concerne les représentants du personnel, le nombre de titulaires est donc valablement fixé par le décret, selon l'effectif des agents relevant du comité technique, dans les limites suivantes :

- lorsque l'effectif est au moins égal à 50 et inférieur à 350 : 3 à 5 représentants ;
- lorsque l'effectif est au moins égal à 350 et inférieur à 1 000 : 4 à 6 représentants ;
- lorsque l'effectif est au moins égal à 1 000 et inférieur à 2 000 : 5 à 8 représentants ;
- lorsque l'effectif est au moins égal à 2 000 : 7 à 15 représentants.

En ce qui concerne les représentants de l'employeur, ils sont nommés :

- dans les collectivités de plus de cinquante agents, par l'autorité investie du pouvoir de nomination, parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ;
- dans les collectivités de moins de cinquante agents, par le président du centre de gestion, parmi les membres du conseil d'administration issus des collectivités ou d'établissements ayant moins de cinquante agents et parmi les agents de ces collecti-

vités et établissements ou les agents du centre de gestion ;

- dans tous les cas, leur nombre est, au minimum, égal à un et, au maximum, égal au nombre de représentants du personnel au sein du comité.

Le président du comité technique est désigné parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion auprès duquel est placé le comité technique.

DURÉE DU MANDAT : enfin, la durée du mandat des membres des Comités techniques est réduite, passant de six ans à quatre ans et se trouve harmonisée avec les durées applicables dans les autres fonctions publiques.

LES COMPÉTENCES : les compétences des Comités techniques sont légèrement élargies, par rapport aux compétences des anciens Comités techniques paritaires.

En effet, désormais, conformément au nouvel article 33 de la loi n° 84-53 du 26 juillet 1984, les comités techniques de la fonction publique territoriale seront consultés pour avis sur les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services,
- aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant,
- à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- ainsi que sur les aides à la protection sociale complémentaire lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, et sur l'action sociale.

LES COMPÉTENCES
DES COMITÉS
TECHNIQUES SONT
LÉGÈREMENT
ÉLARGIES, PAR
RAPPORT AUX
COMPÉTENCES DES
ANCIENS COMITÉS
TECHNIQUES
PARITAIRES

CHSCT CAP CT

2014 ELECTIONS PROFESSIONNELLES

DOSSIER

Enfin, les comités techniques seront informés des « incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire ».

Les commissions administratives paritaires (CAP)

Les commissions administratives paritaires, demeurent, comme leur désignation l'indique, composées paritairement et conservent leurs attributions.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La loi du 5 juillet 2010 prévoit que les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) deviennent les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ce nouvel intitulé étant la conséquence de l'évolution de la liste de leurs attributions.

Ce changement porte sur quatre aspects de l'instance : les conditions de sa création, sa composition, son fonctionnement et ses compétences. Les dispositions relatives à leur composition et à leur fonctionnement trouveront à s'appliquer à compter du premier renouvellement général des comités techniques qui aura lieu en 2014.

LA CRÉATION DU CHSCT

La création de ce CHSCT devient obligatoire dans les collectivités territoriales et les établissements publics d'au moins cinquante agents, au lieu de deux cents agents précédemment. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements.

LA COMPOSITION DES CHSCT

Le comité comprend toujours des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, désignés

par l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé, et des représentants désignés par les organisations syndicales. Mais le paritarisme obligatoire a, comme au sein des comités techniques, disparu des CHSCT.

Ainsi, le décret du 3 février 2012 (issu du décret du 10 juin 1985), prévoit désormais que l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le CHSCT fixe le nombre de représentants de l'employeur et le nombre de représentants du personnel, étant entendu que :

- le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants du personnel ;
- le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à cinq dans les collectivités ou établissements employant entre 50 et 199 agents ;
- le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à dix dans les collectivités ou établissements employant au moins deux cents agents ;
- l'autorité territoriale désigne les représentants de la collectivité ou de l'établissement parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement ;
- les représentants du personnel au sein des CHSCT ne sont plus élus mais désignés par les organisations syndicales : à cet effet, l'autorité territoriale auprès de laquelle le comité est constitué établit le nombre de sièges auxquels elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques ;
- la durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans ;

LA CRÉATION DE CE CHSCT DEVIENT OBLIGATOIRE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS D'AU MOINS CINQUANTE AGENTS, AU LIEU DE DEUX CENTS AGENTS PRÉCÉDEMMENT



2014

ELECTIONS PROFESSIONNELLES



CHSCT

CAP

DOSSIER

- chacun des membres du CHSCT a un suppléant, les représentants de la collectivité pouvant se suppléer l'un l'autre et les représentants du personnel suppléants pouvant suppléer les titulaires appartenant à la même organisation syndicale.

LE FONCTIONNEMENT DES CHSCT

Le fonctionnement des CHSCT est calqué sur celui des comités techniques.

Comme dans le cadre des comités techniques, la loi du 5 juillet 2010 a prévu que l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants des organisations syndicales et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

LES COMPÉTENCES DES CHSCT

Les CHSCT voient leurs compétences désormais définies par la loi, et sont étendues, conformément au protocole d'accord signé le 20 novembre 2009 entre le gouvernement, sept organisations syndicales, et des représentants des employeurs publics locaux.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour missions légales :

- ☞ « 1. De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail ;
- ☞ 2. De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ».

Cette mention expresse du rôle des CHSCT dans l'amélioration des conditions de travail justifie la transformation de leur dénomination, de CHS en CHSCT.

Le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale

La loi du 5 juillet 2010 a apporté 3 modifications, dans la composition, le fonctionnement et les compétences du CSFPT.

LA COMPOSITION DU CSFPT

Les sièges seront répartis à la proportionnelle entre les organisations syndicales sur la seule base des voix obtenues lors des dernières élections aux comités techniques et non plus en mêlant l'attribution d'un siège aux syndicats représentatifs et l'attribution des autres sièges à la proportionnelle sur la base des résultats des élections aux commissions administratives paritaires, ce qui excluait donc du corps électoral les agents non titulaires. Cette représentation proportionnelle sera assurée « à la plus forte moyenne », selon les voix obtenues par chaque organisation lors des élections aux comités techniques ou aux institutions qui en tiennent lieu.

Le nombre de représentants du personnel au sein du CSFPT étant de vingt, et ce nombre n'étant pas modifié par le projet de futur décret, il en ressort qu'une organisation syndicale doit avoir rassemblé au moins 5% des suffrages exprimés, au niveau national, lors de l'élection des représentants du personnel

aux comités techniques, pour pouvoir prétendre à coup sûr à l'obtention d'un siège.

Le Conseil commun de la fonction publique

L'article 5 de la loi du 5 juillet 2010 a inséré un nouvel article 9 ter dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, afin de créer le Conseil commun de la fonction publique. Cette nouvelle instance est l'objet du décret n°2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique, d'application immédiate. Le Conseil commun de la fonction publique est composé de trois collèges, votant de manière séparée.

Le collège des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires comprend trente membres désignés par les organisations syndicales de fonctionnaires appelées à siéger au sein de cette instance. Ces sièges sont répartis entre les organisations syndicales à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne des voix obtenues.

LES CHSCT VOIENT LEURS COMPÉTENCES DÉSORMAIS DÉFINIES PAR LA LOI, ET SONT ÉTENDUES

LIRE LA SUITE PAGE 21 →

CHSCT

CAP

CFP

2014 ELECTIONS PROFESSIONNELLES

DOSSIER

nues par chaque organisation syndicale lors des dernières élections pour la désignation des représentants des personnels aux comités techniques dans les trois fonctions publiques et des autres organismes consultatifs pris en compte pour la composition des Conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

COMPÉTENCES DU CCFP

Le Conseil commun de la fonction publique est saisi pour avis :

- des projets de loi ou d'ordonnance modifiant la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dérogeant à cette loi, pour les trois fonctions publiques,
- des projets de loi, d'ordonnance ou de décret « ayant un objet commun aux trois fonctions publiques et ayant une incidence sur la situation statutaire des agents titulaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents non titulaires ».

Cette compétence est bien en principe exclusive de celle du CSFP, puisque le décret prévoit que, lorsqu'elle est obligatoire, la consultation du Conseil commun de la fonction publique remplace celle du conseil supérieur compétent, sauf si la consultation successive de l'un et de l'autre de ces deux types d'organismes est expressément prévue.

En outre, le CCFP peut examiner « toute question commune à au moins deux des trois fonctions publiques relative aux valeurs de la fonction publique, aux évolutions de l'emploi public et des métiers de la fonction publique, au dialogue social, à la mobilité et aux parcours professionnels, à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à la lutte contre les dis-

criminations, à l'évolution des conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et à la protection sociale complémentaire ».

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

En matière de négociation collective, la loi du 13 juillet 1983 prévoyait seulement, jusqu'à l'intervention de la loi du 5 juillet 2010, que « les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail ».

La loi du 5 juillet 2010 supprime cette disposition et crée un nouveau cadre pour la négociation collective, aux échelles locale et nationale, en redéfinissant l'objet de la négociation et ses acteurs.

LA NÉGOCIATION

Jusqu'à présent, sur le fondement de l'ancien article 8, précité, de la loi de 1983, la négociation ne portait en principe que sur « la détermination de l'évolution des rémunérations », les autres sujets, rassemblés sous les termes « questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail » faisant seulement l'objet de « débat ».

La loi du 5 juillet 2010 élargit officiellement, dans les textes,

les sujets ouverts à la négociation

Au niveau national, les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer à des négociations relatives à l'évolution non plus seulement « des rémunérations » mais également « du pouvoir d'achat » des agents publics.

Au niveau national comme au niveau local, les organisations syndicales de fonctionnaires ont désormais qualité

AU NIVEAU NATIONAL, LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE FONCTIONNAIRES ONT QUALITÉ POUR PARTICIPER À DES NÉGOCIATIONS RELATIVES À L'ÉVOLUTION NON PLUS SEULEMENT « DES RÉMUNÉRATIONS » MAIS ÉGALEMENT « DU POUVOIR D'ACHAT » DES AGENTS PUBLICS.



2014

ELECTIONS PROFESSIONNELLES



CHSCT

CAP

DOSSIER

pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

- aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;
- au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- à la formation professionnelle et continue ;
- à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;
- à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
- à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Comme l'indique la circulaire du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique «*si ces dispositions permettent de mettre en cohérence le droit avec les pratiques de négociations qui existent déjà dans la fonction publique, elles cherchent surtout à les encourager, et à favoriser la recherche du compromis entre l'administration et les organisations syndicales pour toute évolution des règles entrant dans ce champ*».

De plus, alors que cette affirmation ne découle pas du texte de la loi, le ministre précise dans sa circulaire que la liste des sujets de négociation prévue au nouvel article 8 bis, I, de la loi du 13 juillet 1983 «*n'est pas limitative*», et souligne que «*les collectivités publiques sont libres d'engager des négociations sur des matières différentes, dans la limite de leurs compétences et attributions*». L'objet de la négociation est donc, selon le ministre, «*susceptible de modulation en fonction des situations locales*».

LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION

En prévoyant que «*les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représen-*

tants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers», la loi apporte une première modification relative aux acteurs de la négociation, en garantissant aux employeurs publics locaux leur participation.

En ce qui concerne les organisations syndicales, la loi dispose désormais que «*sont appelées à participer aux négociations [...] les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires, déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation*».

Se posent donc deux questions, relatives, l'une, à la détermination de l'organisme consultatif de référence, permettant d'arrêter le niveau de la négociation, l'autre, à l'identité des personnes participant à la négociation.

En ce qui concerne la détermination de l'organisme consultatif de référence, la circulaire du 22 juin 2011 affirme, de manière peu contestable, que :

☞ le choix de l'organisme de référence est fait par l'autorité administrative ou territoriale,

☞ et que, si les comités techniques ont vocation à servir d'organisme de référence dans les collectivités territoriales, «*rien ne fait obstacle à la désignation d'autres organismes de référence, tels que par exemple les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*».

En ce qui concerne l'identité des personnes appelées à participer, la circulaire affirme, tout aussi incontestablement, qu'il appartient aux organisations syndicales qui siègent dans l'instance de concertation servant comme organisme de référence et non aux représentants des personnels membres de ces instances, de fixer la composition de leur délégation, que ces organisations syndicales désignent librement les membres composant leur délégation qui peuvent être ou non des représentants des personnels siégeant dans l'instance de concertation correspondante et que «*la*

LE CHOIX
DE L'ORGANISME
DE RÉFÉRENCE
EST FAIT PAR
L'AUTORITÉ
ADMINISTRATIVE OU
TERRITORIALE

CHSCT

CAP

CT

2014 ELECTIONS PROFESSIONNELLES

DOSSIER

composition de la délégation n'a pas à être modulée en fonction de l'audience des organisations syndicales puisque leur représentativité est déjà prise en compte en amont pour déterminer l'accès aux négociations».

LA VALIDITÉ DES ACCORDS

Concernant la portée pratique de la négociation, la loi du 5 juillet 2010 est paradoxale : alors qu'elle pose des conditions à la validité des accords, elle ne reconnaît pas de valeur juridique à ces derniers.

Précisément, le titre IV du nouvel article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 dispose qu'« un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50% du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié ».

Ainsi, la loi pose le principe de la validité des accords signés par le ou les syndicats ayant rassemblé plus de la moitié des voix lors des dernières élections professionnelles.

Par ailleurs, il faut noter que, dans le cadre de négociations internes à une collectivité territoriale, le seuil de 50% des voix se mesure au regard des résultats des dernières élections professionnelles dans la collectivité concernée, et non pas au niveau national.

Non seulement la loi évoque la « validité » de l'accord, mais elle organise la hiérarchisation des accords susceptibles d'être conclus aux différents niveaux de la négociation. Le titre III du même article 8 bis instaure ainsi un « ordre public social » à l'intérieur de la fonction publique, prévoyant qu'« une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles ».

Pourtant, il ne fait pas de doute que le législateur a entendu priver les accords de toute portée contraignante.

Ainsi, les accords de Bercy ayant inspiré la rédaction du

projet de loi relatif à la rénovation du dialogue social prévoyait que « la définition d'un ou de plusieurs critères attestant de la "validité" d'un accord permettra de conforter la valeur politique de la signature dans une logique de responsabilisation des acteurs », sans mentionner d'effet juridique direct des accords susceptibles d'être signés.

L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

La loi du 5 juillet 2010 intègre 2 dispositions qui se rattachent à l'exercice du droit syndical.

D'une part, la loi améliore le statut des titulaires de mandats syndicaux, en prévoyant que « les compétences acquises dans l'exercice de ces activités seront prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle ».

D'autre part, l'article 3 de la loi de 2010 a ajouté à l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 une disposition permettant d'éviter qu'une promotion interne accordée à un agent consacrant la totalité de son service à l'exercice d'un mandat syndical soit regardée comme une nomination « pour ordre » et donc

illégale.

Le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale n'a, en revanche, connu aucune modification (autre que le remplacement de toutes les mentions des « comités techniques paritaires » par la mention des « comités techniques »). Les règles relatives à l'attribution des locaux, à l'affichage, aux réunions, aux distributions de documents, à la collecte de cotisations, aux autorisations d'absence et aux décharges de service demeurent donc identiques à celles en vigueur avant les accords de Bercy et la loi du 5 juillet 2010. Le statu quo réglementaire sur ce point ne s'explique pas par un éventuel retard du Gouvernement dans l'édiction des décrets, mais par la loi du 5 juillet 2010 qui n'impose par elle-même aucune modification des textes réglementaires relatifs aux moyens d'action des organisations syndicales.

POURTANT,
IL NE FAIT PAS
DE DOUTE
QUE LE LÉGISLATEUR
A ENTENDU PRIVER
LES ACCORDS,
DE TOUTE PORTÉE
CONTRAINANTE

La MDPH ne répond plus

Créées par la loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées. Il existe une MDPH dans chaque département fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

Ouverte en 2006, la MDPH 93 est un GIP (groupement d'intérêt public) qui associe le Conseil Général, l'Etat, la CPAM, la CAF et les associations de personnes handicapées. Le Conseil Général assure la tutelle administrative et financière du GIP.

Dans notre département, la MDPH est de nouveau en grande difficulté et dans l'incapacité de remplir normalement ses missions vis-à-vis des usagers. Nous avons déjà connu deux graves crises, en 2006 au moment de sa création et de la décentralisation avec déjà des retards très importants dans le traitement des dossiers notamment COTOREP, même chose en 2009.

Depuis la décentralisation, la section du SDU 93 FSU est très présente auprès des agents de la MDPH qui connaissent des conditions de travail et statutaires particulièrement difficiles. Nous nous sommes souvent heurtés au Conseil général qui a toujours considéré qu'il faisait beaucoup d'effort à la MDPH alors que l'Etat ne prenait pas ses responsabilités.

QUAND LES MOYENS NE SUIVENT PAS

Le Département a intenté une procédure contre l'Etat à propos du niveau de la compensation financière. Toutes ces pressions ont permis début 2012 la création de 27 postes, ce qui a réglé la précarité de personnels déjà présents dans les services.

Dans le même temps, nous avons assisté à une augmentation très importante des demandes de la population en raison de la place centrale qu'occupent les MDPH dans les nouvelles politiques publiques du handicap.

Fin janvier 2012, tous les services de la MDPH ont été regroupés dans l'immeuble E. Satie sur la cité administrative de Bobigny; nous attendions beaucoup d'améliorations dans le fonctionnement et c'est l'inverse qui s'est produit.

Aujourd'hui, 12 000 dossiers adultes et 1 900 enfants enregistrés depuis plus de 4 mois sont en attente de traitement. Cette situation engendre de graves conséquences pour les usagers qui n'obtiennent pas de réponse à leurs demandes.



Depuis le mois de janvier, nous avons tenu quatre AG avec une participation très importante du personnel. Le 31 mai, une délégation du SDU 93 FSU, avec des représentants de tous les services, a été reçue par la Direction Générale du Conseil Général et la Direction de la MDPH.

Nous avons demandé un plan d'urgence pour résorber le retard dans le traitement des dossiers mais également des mesures indispensables pour éviter les crises à répétition. Nous avons dénoncé les conditions d'accueil du public,



indignes, et les conditions de travail inadmissibles des collègues. Nous avons insisté sur les renforts en personnel qui sont indispensables pour résorber les retards accumulés mais nous avons également démontré que les choix du CG en matière d'organisation généraient des dysfonctionnements.

Depuis 2006, nous avons assisté à une hiérarchisation à tous les niveaux de la MDPH avec pour résultat un cloisonnement très important et des dynamiques de travail

cassées entre les secteurs accueil, instruction, et évaluation. Des collègues qui ne sont plus consultés et entendus, des procédures de travail inappropriées et imposées.

Le CG semble avoir pris la mesure de la crise. Des engagements ont été pris sur l'urgence, l'accueil du public, l'organisation du travail, le recrutement des différents postes vacants dans tous les secteurs.

Nous restons vigilants et mobilisés, une nouvelle AG est prévue le 17 juin avec le personnel.

le SDU 72 organise des AG

72

SARTHE



Ce ne sont pas loin de 70 ATSEM qui se sont retrouvées lors des assemblées générales organisées par le SDU72 FSU en avril et juin. Un échange très constructif, notamment grâce à une forte participation des agents et à la présence de 2 enseignants du SNUIPP FSU. Les débats ont essentiellement porté sur la réforme des rythmes scolaires.

À été évoqué le projet de l'accueil des enfants entre 2 et 3 ans dès la prochaine rentrée sur certaines écoles de la Ville du Mans. Jusqu'à présent, l'accueil des moins de 3 ans ne se faisait que dans les écoles situées en ZUS. L'impact sur les personnels territoriaux travaillant dans les écoles mais également les conséquences sur le rythme de l'enfant sont au cœur des préoccupations.

DES INTERROGATIONS LÉGITIMES QUI EXIGENT DES RÉPONSES RAPIDES

Quels moyens seront mis en œuvre, tant en personnel qu'au niveau du matériel et des locaux? La problématique de la propreté chez les tout-petits a également été évoquée, le rôle d'une ATSEM n'est pas de changer des couches! S'agira-t-il d'un accueil à la journée avec restauration scolaire? Qu'en sera-t-il des missions confiées aux ATSEM qui s'inquiètent de responsabilités supplémentaires? Concernant la réforme des rythmes scolaires de 2014, sur quel jour (mercredi ou samedi matin) la municipalité portera-t-elle son choix?

Autant de questions que le SDUCLIAS 72 relèvera lors des prochaines réunions de travail sur ce dossier.

PÔLE DES SOLIDARITÉS : **grève largement majoritaire le 6 juin**

Les agents du Pôle des Solidarités du Conseil général ont très largement répondu à l'appel à la grève et à l'assemblée générale de l'intersyndicale le 6 juin. La FSU, majoritaire au Conseil général a été moteur de ce mouvement et de sa réussite.

Les agents (travailleurs sociaux et médico-sociaux, administratifs) ont exprimé leur colère face à la charge de travail et au manque de moyens qui engendrent souffrance et épuisement professionnel. A cela s'ajoutent un manque de considération et de reconnaissance et une non prise en compte de l'avis et de la qualification des professionnels.

Cette situation sans cesse dénoncée

et sans réponse adaptée a contraint les personnels à mener une action pour se faire enfin entendre.

Les revendications concernaient :

- les moyens (en personnel, les locaux, la situation des collègues contractuels, le corps des volontaires);
- les conditions d'exercice des missions (baisse du niveau et de la qualité du service public malgré l'engagement des professionnels, explosion des charges de travail, accueil physique et téléphonique saturé, grandes inquiétudes sur l'avenir et l'exercice des missions de PMI, RSA, ASE...);
- l'organisation et la gestion du Pôle (non prise en compte de l'avis des personnels, de

l'encadrement et des représentants du personnel, remise en question du sens du travail médico-psycho-social et dérives au niveau de l'éthique, remise en cause de la pluridisciplinarité...).

Reçue par l'administration et le Président du Conseil général, l'intersyndicale a obtenu certaines avancées sur les moyens mais que nous jugeons insuffisantes, des engagements sur l'ouverture de discussions sur les missions et la gouvernance... mais tout cela reste à être concrétisé et nous ne nous contenterons pas de belles paroles!

Une nouvelle assemblée générale des personnels est prévue le jeudi 27 juin.

11

AUDE

ASSISTANTES FAMILIALES : *du pain sur la planche*

La section du SDU15 FSU du Conseil Général du Cantal, qui comprend une quinzaine d'assistantes familiales, travaille depuis septembre 2012 à l'élaboration de revendications sur leurs conditions de travail, de rémunération et l'exercice du métier.

Les assistantes familiales du CG 15 ont rencontré des collègues dans d'autres départements, fait des comparatifs, étudié le statut, les conditions de rémunération, l'intégration dans l'équipe éducative...

Après avoir rencontré le Président du Conseil Général en janvier 2013 et présenté notre cahier revendicatif, nous avons été reçus en avril par le DGS et débuté la concertation sur les sujets suivants :

- être acteur du projet de l'enfant
- reconnaissance des compétences
- mise en place d'une évolution de carrière
- reconnaissance financière du DEAF
- congés annuels
- jours de RTT
- CET

Nous avons confronté nos points de vue et la délégation FSU a demandé la mise en place d'un groupe de travail sur tous ces points. Elle a également réaffirmé sa volonté d'un véritable dialogue social ainsi que d'une négociation pour améliorer la situation des assistantes familiales.

La section FSU est déterminée à se faire entendre et à agir aux côtés des assistantes familiales.

À suivre...

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES :

Forte mobilisation des agents de la ville de Clermont-Ferrand

La section FSU de Clermont-Ferrand demande depuis le mois de mars 2013 qu'une concertation s'engage au sujet des nombreux changements impliqués par la réforme des rythmes scolaires.

Elle a demandé l'ouverture de négociations sur :

- le maintien des missions d'encadrement en restauration scolaire ;
- le maintien pour les ATSEM de conditions de travail acceptables (prime de transport pour les agents déplacés, etc...);
- le maintien d'une journée continue incluant le repas le mercredi, et un vrai dialogue autour des projets de plannings pour les agents ;
- concernant les coordonnateurs, agents d'entretien, concierges et infirmières scolaires, que la flexibilité ne leur soit pas imposée et que les temps partiels ne soient pas remis en cause (risque affectant du reste l'ensemble du personnel) ;
- enfin, que les dispositifs sportifs et culturels mis en place ne soient pas imposés aux agents, ou axés sur l'externalisation ou la précarisation des personnels.

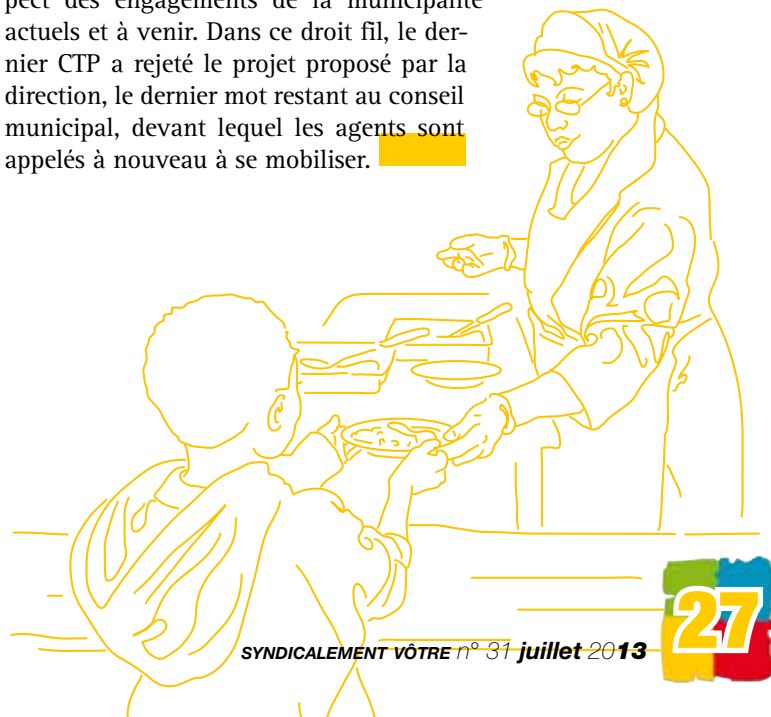
10 JOURS DE GRÈVE

Pour appuyer ces demandes, un mouvement de grève à l'appel de l'intersyndicale impliquant notamment les ATSEM et agents de restauration scolaire a été lancé à partir du 4 juin, et a touché la quasi totalité des restaurants scolaires pendant près de dix jours.

Au terme de ce mouvement, des avancées ont pu être obtenues :

- l'attente des résultats d'une enquête préalable auprès des parents pour adapter l'ouverture des restaurants scolaires et la mise en place de commissions de travail paritaires sur les rythmes scolaires et le suivi de leur mise en œuvre ;
- le maintien des moyens humains, des missions d'encadrement, des temps partiels sous conditions.

La section syndicale FSU veillera au maintien d'un service public de qualité ainsi qu'aux conditions de travail des agents, et sera vigilante sur le respect des engagements de la municipalité actuels et à venir. Dans ce droit fil, le dernier CTP a rejeté le projet proposé par la direction, le dernier mot restant au conseil municipal, devant lequel les agents sont appelés à nouveau à se mobiliser.





SOCIÉTÉ

ALTER SOMMET JUIN 2013 ATHENES **Mettons un terme à l'austérité et exigeons une véritable démocratie**

L'Europe est au bord du gouffre. Les politiques d'austérité ruinent les peuples, menacent la démocratie et démantèlent notre modèle social. Les inégalités croissantes sapent la cohésion sociale. La crise écologique s'accroît et de graves crises humanitaires frappent les pays les plus touchés. Les femmes et les jeunes sont frappés de plein fouet. Des méthodes de plus en plus autoritaires sont appliquées par une oligarchie européenne pour maintenir un système néolibéral en faillite, malgré les résistances et protestations populaires. La démocratie et la paix sont menacées; le nationalisme, ainsi que les discriminations religieuses, racistes, homophobes ou sexistes se développent à mesure que la crise s'approfondit chaque jour davantage. L'existence même de l'Union Européenne est menacée par des politiques qui mettent à mal la solidarité entre les peuples.

Il est désormais urgent de refonder l'Europe sur des principes d'égalité, de solidarité, et de véritable démocratie. Les gouvernements européens et institutions de l'UE gouvernement actuellement pour le compte des marchés financiers au mépris de la souveraineté populaire: ils doivent être placés sous contrôle démocratique. L'intérêt général doit primer, ainsi que la satisfaction des besoins sociaux et écologiques. Ces principes sont les bases sur lesquelles nous formulons nos revendications pour une Europe démocratique, sociale, écologique et féministe, solidaire avec les autres peuples du monde.

EN FINIR AVEC L'ESCLAVAGE DE LA DETTE

La dette publique résulte de choix économiques et politiques qui sont toujours à l'ordre du jour des

gouvernements et institutions européens: des décennies de réformes fiscales et de cadeaux fiscaux ont délibérément bénéficié aux plus riches et fait exploser les dividendes des grands groupes; les pouvoirs publics, avec l'argent public, ont renfloué bon nombre de banques privées – lesquelles ont été laissées libres de spéculer sur les obligations d'Etat; les politiques d'austérité ont étranglé les ménages et des petites entreprises, aggravant la récession; la corruption ou la collusion entre élus et intérêts privés a contribué au gaspillage de l'argent public. La dette privée, quant à elle, résulte dans de nombreux pays d'un endettement des ménages promu à tort et à travers par le système financier et les gouvernements pour soutenir la consommation privée et compenser la baisse des salaires réels.

Les mesures prises par les institutions et gouvernements européens visent à faire payer cette dette par les peuples. Une partie non négligeable de ces dettes peut pourtant être considérée comme illégitime, dans la mesure où elle a été contractée sans égards pour le bien commun. Il est désormais évident que de nombreux pays ne pourront jamais rembourser ces dettes.

Les droits humains passent avant le service des dettes, et les besoins humains avant le profit. Des mesures immédiates doivent être prises au niveau européen pour libérer les peuples de la pression des marchés financiers et du chantage à l'austérité; elles doivent s'accompagner de politiques fiscales, monétaires et budgétaires pour sortir durablement les pays européens du piège de la dette.



à l'austérité ocratie !

REVENDEICATIONS COMMUNES ET URGENTES :

1. ANNULER EN URGENCE LES MEMORANDA imposés par la Troïka aux pays surendettés. Annuler une part importante de leur dette publique, sans porter préjudice aux petits épargnants ou aux retraité-es. Les banques et le secteur financier doivent être mis à contribution. Les montants à annuler doivent être définis démocratiquement. Les audits citoyens peuvent être, à ce titre, un outil efficace.

2. SUSPENDRE LES PAIEMENTS jusqu'à ce que les populations soient protégées contre la pauvreté et le chômage, que le développement économique et la transition écologique soient assurés, et que les services publics, les droits économiques et sociaux soient renforcés.

3. METTRE EN OEUVRE UNE TAXATION EXCEPTIONNELLE sur les grandes fortunes.

4. EXIGER DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE – et d'autres institutions bancaires européennes – qu'elles prêtent directement aux Etats à des taux très bas et sous contrôle démocratique, sans que ces prêts ne soient conditionnés à des «réformes» structurelles néolibérales.

POUR UNE EUROPE ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE : STOP À L'AUSTÉRITÉ !

Partout en Europe, et en particulier au Sud et à l'Est, les institutions et gouvernements européens imposent des politiques d'austérité brutales, soit disant afin de réduire les dettes. Des populations entières sont surendettées, les budgets publics sont dramatiquement réduits dans bien des domaines essentiels,

des investissements précieux, scientifiques ou industriels, sont abandonnés alors qu'ils pourraient contribuer à la transition écologique et sociale.

Imposées par les institutions et gouvernements européens, les politiques d'austérité créent une spirale destructrice : économies laminées, aggravation des dettes, du chômage, de la crise écologique et du sacage des campagnes, des terres et du travail paysan. Une minorité continue pourtant de s'enrichir. Aujourd'hui, 10% des européens possèdent plus de la moitié des richesses. Ces politiques d'austérité injustes contribuent à maintenir ces inégalités, ainsi que le modèle néolibéral qui détruit la planète et menace les droits démocratiques et sociaux.

Nous voulons un renversement complet de ces politiques, nous exigeons un autre modèle de société qui garantisse la justice sociale, l'égalité, une juste répartition de la richesse, la soutenabilité écologique et la protection des biens communs.

Revendications communes et urgentes :

1. METTRE UN TERME À L'AUSTÉRITÉ, qui nous enfonce dans la récession. Refuser ou annuler les traités et règlements qui l'imposent, comme le Pacte Budgétaire, le «Six-pack» et le «Two-pack» ou encore le Pacte de compétitivité en discussion. Les déséquilibres commerciaux au sein de la zone euro doivent être réduits par un ajustement des pays en excédent et non en imposant l'austérité aux pays en déficit. La politique budgétaire doit rester l'objet de choix démocratiques.

2. ASSURER LA JUSTICE FISCALE avec une taxation juste et progressive des revenus, des fortunes, et des profits des entreprises avec des taux minimaux effectifs dans tous les pays européens. Revenir sur les augmentations des taxes sur la consommation, les réduire sur les produits de première nécessité. Interdire les paradis fiscaux et renforcer la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

3. DÉVELOPPER À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE, SOUS CONTRÔLE SOCIAL, DES PROGRAMMES D'INVESTISSEMENT dans la transition écologique et sociale. Cette transition doit reposer sur



SOCIÉTÉ

une politique industrielle et agricole qui réponde aux défis de la crise écologique ainsi qu'au besoin de créer des millions d'emplois de qualité. Ces programmes doivent miser sur des activités d'intérêt général, écologiquement soutenables et socialement utiles, et notamment l'éducation, la transition énergétique, les transports publics, la souveraineté alimentaire. Dans le même temps, les budgets militaires doivent être réduits, ainsi que les dépenses socialement ou écologiquement nuisibles. Le budget de l'UE et celui des Etats doivent être réorientés dans le même sens.

4. RENFORCER ET DÉVELOPPER LES BIENS COMMUNS sociaux et environnementaux, redéfinir et développer les services publics, notamment dans les domaines de la santé, de la recherche, de l'éducation, de la petite enfance, du transport, de l'énergie, de l'eau, du logement public, de l'information et de la culture...

Stopper ou revenir sur les privatisations de ces services qui doivent relever du secteur public ou coopératif et être gérés démocratiquement.

DES DROITS POUR TOUTES ET TOUS : NON À LA PRÉCARITÉ ET À LA PAUVRETÉ !

Les politiques d'austérité s'attaquent à nos droits économiques et sociaux et à notre protection sociale. Elles entraînent la chute du niveau de vie, jusqu'à provoquer des catastrophes humanitaires dans certains pays. Leurs conséquences sont le chômage massif, la dégradation des conditions de travail et de vie. La pauvreté explose : aujourd'hui, 120 millions d'européennes sont pauvres.

À la faveur de la crise, ces politiques vont encore plus loin. Elles s'attaquent au droit du travail et au rôle des syndicats, et notamment à leur droit d'agir et de négocier collectivement. Elles imposent le principe de la compétitivité pour mieux diviser les peuples, diminuer les salaires, augmenter les profits et transformer la nature et les activités humaines en marchandises. Les accords de libre-échange contribuent au dumping fiscal, social et écologique.

Les personnes précaires, qu'elles soient actives ou au

chômage, handicapées, retraitées, sont les plus touchées. Parmi ces précaires, les femmes, les jeunes et les migrant-es sont en première ligne. Les femmes sont particulièrement affectées par les attaques sur le droit du travail et doivent aussi en partie compenser la démolition des services publics. Les migrant-es se voient nier leurs droits fondamentaux et une génération entière de jeunes européen-nes est frappée par une régression sociale sans précédent. Nous voulons que chaque citoyenne et citoyen dispose de droits démocratiques, économiques, environnementaux et sociaux effectifs.

REVENDEICATIONS COMMUNES ET URGENTES :

1. RESTAURER LA LIBERTÉ DE NÉGOCIATIONS ET D'ACTIONS COLLECTIVES ; rétablir les conventions collectives et le droit du travail mis à mal par les plans d'austérité. Garantir la démocratie sur les lieux de travail. Respecter les normes de l'OIT et de la Charte Sociale Européenne y compris aux travailleurs et travailleuses migrant-es. Mettre un terme au travail précaire.

2. METTRE FIN AU DUMPING SALARIAL ET SOCIAL en Europe et dans le monde, notamment par le biais d'accords internationaux; construire un socle commun de garanties collectives en Europe, assurant un haut niveau de protection sociale et de droits économiques pour toutes et tous.

3. AUGMENTER LES SALAIRES. Instaurer un salaire minimum suffisant, fixé dans chaque pays par la loi ou par des conventions collectives contraignantes, et un revenu minimum suffisant pour une vie digne. Réduire la durée du travail sans perte de salaire, et assurer un partage équitable des tâches domestiques non-payées. Promouvoir le droit de toutes et tous à un emploi dans des conditions de travail acceptables. Réduire fortement le différentiel de salaires au sein d'une même entreprise.

4. PROTÉGER LE DROIT AU LOGEMENT décent des ménages endettés, et plus généralement de toute la population. Assurer l'accès effectif à des services de santé



D. R.

SOCIÉTÉ

et de prévention pour toutes et tous.

5. IMPOSER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES en matière de salaires, de pension et de carrière professionnelle. Interdire toute discrimination au travail basée sur le genre, l'origine ethnique, la nationalité, ou l'orientation sexuelle. Prendre des mesures fortes contre les violences faites aux femmes.

6. RENFORCER LE STATUT SOCIAL ET POLITIQUE DES MIGRANT-ES. Revenir sur les politiques de criminalisations des migrant-es et des réfugié-es. Assurer les droits des migrant-es et le droit d'asile, fermer les camps de rétention, mettre un terme aux opérations de l'agence FRONTEX.

POUR LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE : LES BANQUES AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

L'écroulement du système bancaire privé de 2008 n'était pas un accident, mais la conséquence des errements d'un secteur financier au service exclusif des actionnaires et des spéculateurs au détriment de l'intérêt public. Depuis des décennies, les gouvernements ont non seulement toléré, mais aussi organisé cette logique, en cédant à toutes les exigences des multinationales de la finance, et en privatisant banques ou caisses d'épargne publiques (ou coopératives), qui étaient jusque-là orientées vers des activités économiques régionales et utiles. L'absence de régulation a par ailleurs permis à des organisations criminelles de blanchir leurs profits considérables et de les investir librement.

Face à l'écroulement du système bancaire, les gouvernements ont injecté des milliards d'euros pour sauver les banques et leur ont offert des garanties inconditionnelles, sur le dos des contribuables. La suprématie des barons de la finance s'en est trouvée confortée.

Nous exigeons que les banques servent l'économie, la société et l'environnement : les gouvernements et les institutions européennes doivent dès à présent prendre toutes les mesures pour en finir avec le pouvoir démesuré des institutions financières,

via une réglementation drastique de la finance et/ou une mise sous contrôle démocratique des banques.

REVENDICATIONS COMMUNES ET URGENTES :

1. RENÉGOCIER LES GARANTIES DISPROPORTIONNÉES ACCORDÉES AUX BANQUES PRIVÉES, et exercer un contrôle public sur les faillites des banques pour éviter les effets négatifs sur la société. Les actionnaires et créanciers de ces banques doivent être mis à contribution. Les banques ainsi sauvées doivent être mises sous contrôle social.

2. IMPOSER UNE RÉGULATION STRICTE ET EFFECTIVE DES BANQUES et des institutions financières. Séparer complètement les banques de dépôt et les banques d'affaires. Interdire le recours aux paradis fiscaux et à toutes activités hors-bilan. Abolir le secret bancaire. Taxer les transactions financières et restaurer le contrôle des mouvements de capitaux. Les banques «trop grandes pour faire faillite» doivent être démantelées.

3. METTRE EN PLACE UN CONTRÔLE DÉMOCRATIQUE ET SOCIAL DES BANQUES et institutions financières. Orienter le crédit vers des activités créatrices d'emplois qui participent du développement écologique et social.

Prioriser et encourager les établissements de crédit publics, mutualistes ou coopératifs.

MOBILISONS-NOUS POUR LA DÉMOCRATIE !

Les politiques actuellement mises en oeuvre en Europe représentent une menace pour la démocratie. Le débat démocratique est muselé, les répressions se multiplient contre les mouvements sociaux et les divisions entre les peuples et les pays s'accroissent. La conséquence prévisible est la montée des mouvements racistes, d'extrême droite voire fascistes qui exploitent le ressentiment en le dirigeant contre les migrant-es, les précaires, les minorités, les étrangers ou les autres peuples européens. Pour défaire ces mouvements, il faut d'abord en finir avec l'austérité. Les alternatives existent : nous devons créer le rapport de force pour les imposer et pour réinventer une véritable démocratie économique et sociale en Europe : c'est notre responsabilité.

Ce n'est pas aux familles de payer la crise

SOCIÉTÉ

Bertrand Fragonard a remis son rapport au Premier Ministre sur les aides aux familles et les allocations familiales. La FSU, qui vient d'intégrer le Haut conseil de la famille, considère que ce rapport ne permettra pas de répondre aux enjeux d'une politique familiale ambitieuse, adaptée aux évolutions de la société et répondant aux besoins de toutes les familles, y compris dès le premier enfant.

INJONCTION BUDGÉTAIRE

Le rapport présenté répond à une injonction budgétaire et à une volonté d'accélérer le retour à l'équilibre de la branche Famille dès 2016, alors que les projections financières montrent que la branche famille retrouverait un solde positif dès 2019 et un excédent de plus de 6 milliards d'euros en 2025.

Si les politiques familiales permettent aujourd'hui de compenser, bien que de manière insatisfaisante, la charge des enfants, deux types de familles se caractérisent par de faibles niveaux de vies : les familles avec trois enfants

et les familles monoparentales. La majoration du Complément familial et de l'Allocation de soutien familial proposée par le rapport reste insuffisante, mais peut permettre une réduction des inégalités.

La FSU a soutenu, au sein du Haut Conseil de la Famille, l'augmentation du budget du Fonds National d'Action Sociale de la CNAF d'au moins 7,5%. Cette augmentation doit permettre d'allier le nécessaire développement des Établissements d'Accueil des Jeunes enfants sur l'ensemble du territoire, dans le cadre d'un service public de la Petite Enfance, et le financement des activités périscolaires. Elle rappelle la nécessité que ces dernières restent gratuites dans le cadre de l'application du décret sur les rythmes scolaires, ce qui suppose un budget du FNAS abondé en conséquence.

PAS DE FISCALISATION SANS PROGRESSIVITÉ DE L'IMPÔT

La FSU s'est en revanche opposée à la proposition du rapport Fragonard de moduler les allocations familiales pour les foyers dont les revenus se situent dans les deux derniers déciles. Une telle mesure remettrait de fait en cause l'universalité des allocations familiales.

Le rapport préconise des réformes liées à la fiscalité. La suppression de la réduction d'impôt sur le revenu liée à la scolarisation d'un enfant au collège et au lycée a été contestée par la FSU.

Un nouveau durcissement du quotient familial conduirait à faire porter tous les efforts par les familles dans un contexte de crise économique alors que les exonérations patronales ont réduit le niveau de recettes de la branche famille. En outre, l'affectation proposée de ces nouvelles recettes fiscales à la branche famille nous éloignerait un peu plus d'un financement par les cotisations.

La FSU est également opposée à toute forme de fiscalisation des prestations familiales qui serait prise en dehors d'une réforme fiscale d'ampleur visant notamment une meilleure progressivité de l'impôt.

COMMUNIQUÉ COMMUN DU 4 AVRIL 2013: SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE, SOLIDAIRES, SYNDICAT DE L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE : *les allocations familiales doivent*

Le Sénat vient à la quasi unanimité de voter une proposition de loi portée par l'UMP qui conduit à la confiscation des 2/3 des allocations familiales pour les familles dont les enfants sont placés auprès des services de l'Aide sociale à l'enfance et de la totalité de la prime de rentrée scolaire. Ces allocations seraient alors versées aux départements. Il s'agit d'une rupture politique très importante qui marque une méconnaissance grave du droit d'une part et de la sociologie des familles concernées d'autre

part. L'idée d'une telle procédure avait été abandonnée lors du projet dans la loi de prévention de la délinquance en 2005.

Il est déjà possible aux magistrats de suspendre ou de retirer les allocations familiales, ce qui se fait dans les cas où cette pression fait sens, ou encore de mettre une Tutelle aux Prestations Sociales. Mais, la plupart du temps, ne sont concernées que des familles pauvres ou très pauvres, souvent monoparentales. Rappelons que les parents dont les enfants sont placés restent détenteurs de l'autorité parentale

sauf exception. De ce fait, ils sont tenus de subvenir aux besoins d'entretien et d'éducation de leur enfant même en cas de placement à l'Aide Sociale à l'Enfance (article L28-1 du code de l'action sociale et des familles).

Le maintien des allocations familiales est reconnu comme un moyen de permettre à ces familles d'accueillir dans des conditions décentes les enfants pendant les week-ends et les vacances. C'est aussi le peu d'argent qui permet de résorber les dettes ou de reconstruire un budget favo-



SOCIÉTÉ

TN

NDICAT DE LA MAGISTRATURE, FSU, CGT **revenir aux familles !**

risant le retour des enfants.

Cette analyse est partagée par les professionnels du travail social et quantité d'associations œuvrant dans le secteur. C'est aussi un débat sur le coût relatif de l'intervention dans ces familles. Un placement "coûte" autour de 50 euros par jour en famille d'accueil, 200 euros /jour en foyer traditionnel et jusqu'à 400 euros en établissement spécialisé... Limiter le temps de placement, voire l'éviter présente donc des intérêts sociaux et humains évidents mais aussi économiques.

Les organisations signataires pensent que face à l'augmentation des inégalités et à l'aggravation de la crise, c'est de protection dont ont besoin les familles en difficulté, pas de confiscation. De plus, on ne peut se cacher que l'augmentation du nombre de placements est directement liée à l'aggravation de la crise. Les familles à la rue voient leurs enfants placés : leur retirer les allocations ne favorisera pas l'accès au logement... C'est l'impasse de l'application de la loi DALO qui est à pointer, pas les familles expulsées.

Voter un tel texte, c'est contribuer à fragiliser encore des familles pauvres. C'est idéologiquement s'inscrire dans la logique des chômeurs-fraudeurs, des "assistés sociaux", faisant passer les victimes de la crise au rang de suspects.

Nous avons fait reculer les gouvernements précédents quand ils voulaient la suppression automatique des allocations familiales aux parents des enfants en absentéisme scolaire. Le parlement ne doit pas s'inscrire pas dans cette perspective et doit rejeter ce texte foncièrement injuste.



SOCIÉTÉ

DIVISIONS ET IMPASSES STRATÉGIQUES...

Comment comprendre l'atonie syndicale actuelle ?

L'organisation de manifestations séparées le 1^{er} mai 2013 a donné lieu à une série de commentaires médiatiques sur les divisions internes du syndicalisme français, présentées comme un mal endogène. Il est vrai que le panorama n'est guère réjouissant, dans un contexte de crise où le chômage atteint un niveau record et où les annonces de plans de licenciements collectifs se multiplient. Les tentatives de coordination entre les salariés des «boîtes en lutte» -de Florange à PSA- peinent à prendre de l'ampleur et nombre de militants se désespèrent de cette relative atonie syndicale, alors même que le gouvernement socialiste applique une ligne politique dont l'orientation libérale est explicite. Comment comprendre cette situation? Et pourquoi, alors même qu'une intersyndicale à huit (CFDT, CFE-CGC, CFTEC, CGT, CGT-FO, FSU, Solidaires, UNSA) et revendiquant d'autres mesures face à la crise avait permis en 2008/2009 d'enclencher un processus de mobilisation, une telle option est-elle devenue improbable aujourd'hui?

UNE DIVISION PROFONDE

Plusieurs éléments sont venus brouiller le paysage syndical et contribuent à la fois à son manque d'unité et à sa faible capacité de mobilisation actuelle. Ils sont en premier lieu liés à l'alternance politique, l'opposition à la présidence Sarkozy ayant cessé de créer les conditions d'une unité d'action ponctuelle. Il est intéressant de ce point de vue de voir combien, après avoir donné quelques gages à la CGT lorsqu'il était dans l'opposition (on peut se souvenir par exemple

de l'accueil enthousiaste réservé à Bernard Thibault lors du congrès de Dijon en 2003), le PS, sous l'impulsion de l'équipe autour du candidat Hollande, a su réactiver les liens avec la CFDT, doublés de ceux entretenus avec l'UNSA. A cette aune, la division actuelle n'est pas seulement conjoncturelle, elle est beaucoup plus profonde.

Depuis le mouvement social de l'automne 1995, la direction de la CGT refuse d'entériner l'idée d'une partition du champ syndical entre un pôle de lutte, structuré par une opposition ferme aux politiques libérales et un pôle d'accompagnement de ces politiques. La stratégie du «syndicalisme rassemblé», défendue par cette centrale au nom de son attachement à l'unité des travailleurs, s'est traduite durant toutes ces années, on le sait, dans une politique de coopération -parfois tendue- avec la CFDT. Le «syndicalisme rassemblé» a semblé trouvé son aboutissement dans le mouvement social contre la réforme des retraites en 2010, rendant possible une mobilisation de très large ampleur.

LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Pourtant, à cette occasion comme à d'autres, le fait d'établir un arc de forces étendu (faisant fi, par exemple, des divergences idéologiques sur le dossier des retraites) a été privilégié par la direction de la CGT, au détriment d'une alliance plus restreinte, mais plus cohérente, entre des organisations partageant à la fois des orientations proches et une certaine conception du rapport à force à établir face au gouvernement.

La signature de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 est venue démontrer la perte de pertinence du «syndicalisme rassemblé», stratégie depuis longtemps questionnée dans la CGT. Elle a montré que, si cette dernière ne souhaite pas donner l'impression qu'elle admet l'existence d'un pôle syndical contestataire qui reposerait sur sa proximité avec la FSU, et de facto, avec Solidaires, la CFDT n'hésite pas à assumer, de son côté, un rôle de leadership pour donner forme à un pôle réformiste avec la CFE-CGE, la CFTC et l'UNSA. Or, un des problèmes de fond que donne à voir cette partition est qu'elle prend appui sur la réforme de la représentativité syndicale et en tire, via le discours sur le renouvellement de la démocratie sociale, tout un registre de légitimation.

En effet, l'un des arguments que la CGT a mis en avant pour contester l'ANI et demander aux députés d'orienter autrement la loi dite «de sécurisation de l'emploi» a reposé sur les nouveaux critères de représentativité. Au regard des faibles résultats engrangés par la CFTC au niveau des entreprises, de sa perte récurrente de mandats de délégués syndicaux (faute de dépasser la barre des 10%), il semblait probable que les trois signataires de l'ANI (CFDT, CFE-CGC et CFTC) ne pourraient se prévaloir de représenter plus de 50% des suffrages exprimés.

Or, les résultats de la mesure d'audience de la représentativité rendus publics le 29 mars 2013 par le Haut Conseil du dialogue social, au niveau national et interprofessionnel, ont fait tomber cet argument. A elles trois (et une fois les organisations n'ayant pas passé la barre des 8% écartées), la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC sont créditées, en effet, du poids relatif de 51%.

UNE CGT PRISE AU PIÈGE

Le caractère «magique» de ces chiffres peut soulever quelques doutes. De quoi s'agit-il, en effet et qu'a-t-on effectivement mesuré? Rappelons que les pouvoirs publics ont additionné les résultats engrangés par les syndicats lors des élections professionnelles dans les entreprises (2009-2012) et lors du scrutin dans les TPE de l'automne 2012. Au total, ce sont cinq millions de suffrages sur un total de plus de 12 millions qui ont été agrégés. Mais on sait très peu de choses, en fait, sur ce corps électoral, sur sa morphologie (le nombre de cadres semble ainsi particulièrement important au regard des résultats attribués à la CFE-CGC sur l'ensemble des suffrages exprimés) et donc sur la signification de ces résultats.

Il n'en reste pas moins que la CGT a été prise au piège de son propre discours, se trouvant déstabilisée par l'énoncé de ces chiffres alors même qu'elle entendait s'appuyer sur la légitimité attribuée à la réforme de la représentativité. L'essoufflement rapide de la mobilisation contre l'ANI -outre que le calendrier décidé par le gouvernement laissait peu de marge- est à comprendre au regard de cette nouvelle «donne» liée aux résultats globaux de la représentativité syndicale.



SOCIÉTÉ

QUELLES MARGES DE MANŒUVRE POUR LA CGT ?

De façon assez paradoxale, la CGT se retrouve d'une certaine manière en panne de stratégie alors même qu'elle vient de tenir son 50^e congrès confédéral à Toulouse en mars dernier. Durant celui-ci, les débats ont été vifs sur l'orientation du «syndicalisme rassemblé». La direction -à la fois sortante et entrante- a apporté peu de réponses, sinon d'assurer aux délégués qu'il ne s'agissait pas de se centrer uniquement sur les relations avec la CFDT. Les débats n'ont laissé aucune place à la façon de penser un travail commun avec la FSU ou de réfléchir à dépassement possible des relations conflictuelles avec Solidaires.

Pourtant, le congrès à peine fini, la publication de la mesure d'audience de la représentativité a acté le fait qu'une aile du syndicalisme français, autour de la CFDT, se retrouve désormais en position majoritaire pour approuver durant les quatre années à venir les réformes proposées par le gouvernement, à commencer par celle du système de retraite. Autant dire qu'il ne reste pas beaucoup de marge de manœuvre pour la CGT. Soit elle construit dans la rue, mais également au niveau revendicatif, un front syndical majoritaire et capable de séduire des fractions du salariat actuellement non organisées. Soit elle renoue malgré tout avec la CFDT, en dépit de la cassure produite par la signature de l'ANI et sur une base défavorable, la CFDT pouvant s'appuyer sur les résultats de la mesure de représentativité et sur sa position d'interlocuteur privilégié du gouvernement.

ARTICLE PARU DANS LA REVUE L'ÉCOLE ÉMANCIPÉE

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUCLIAS- FSU 173, Rue de CHARENTON 75012 PARIS
Tél.: 01. 43. 47. 53. 95 / Fax: 01.49.88.06.17 / Mail: snuclias-fsu@orange.fr
Directeur de la Publication: Michel ANGOT / Directrice de la Rédaction: Hélène PUERTOLAS
Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE- Clotilde POITEVIN (Tél.: 05.55.24.14.03)
Conception graphique & mise en page: Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr)
Illustrations: PLACIDE (www.placide-illustrations.com)
Impression: ENCRE BLEUE 253, Bd de Saint Marcel 13011 Marseille
N° ISSN: 1775-0288 / N° CPPAP: 1015 S 07573
Dépôt légal: juillet 2013 / Prix: 0,50 euros

PARTENAIRES SOLIDAIRES

La MNFCT renforce son action en matière de réadaptation professionnelle des territoriaux

La Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales (MNFCT), le Centre de réadaptation professionnelle Jean Moulin (géré par l'Umis) et les Centres Suzanne Masson, Jean-Pierre Timbaud et Louis Gatignon (gérés par l'Association Ambroise Croizat) ont signé des conventions de partenariats dont l'objectif est de faciliter l'accès des fonctionnaires territoriaux à ces centres de réadaptation professionnelle.

La signature de ces conventions de partenariat est un acte fort qui concrétise l'action menée depuis de nombreuses années par la MNFCT en matière de réadaptation professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

La MNFCT souhaite promouvoir auprès des collecti-

tivités territoriales et des employeurs publics l'action des centres de réadaptation professionnelle, accessibles aux agents territoriaux qui ne peuvent plus exercer les fonctions liées à leur poste.

Cette solution permet aux agents de suivre une formation qualifiante et valorisante professionnellement tout en acquérant de nouvelles compétences.

Depuis plus de 10 ans, la MNFCT s'engage afin que l'inaptitude pour raison médicale ne soit pas synonyme de relégation et d'exclusion.

Les élus et les équipes de la MNFCT sont à la disposition des organisations syndicales pour leurs faire connaître l'action des centres de réadaptation professionnels.

DES ACTIONS CONCRÈTES

Régulièrement la MNFCT organise des initiatives en région sur le thème du maintien dans l'emploi ainsi que des journées portes ouvertes dans les CRP.

La MNFCT a organisé un Forum : « quel maintien dans l'emploi pour les agents inaptes à leur poste ? » qui a réuni près de 200 territoriaux.

La MNFCT a publié une étude qui vise à valoriser les pratiques innovantes en matière de reclassement dans les collectivités » dont l'intégralité est téléchargeable sur le site www.mnfct.fr

CRÉATEUR DE SOLIDARITÉ DEPUIS 1933



Mutuelle
Nationale des
Fonctionnaires des
Collectivités
Territoriales

Une Mutuelle du groupe Macif

Adresse postale :
MNFCT – 22, rue des Vignerons
94686 Vincennes Cédex

Secrétariat général, pôle relation avec les syndicats :
tél. 01 41 93 49 90
Site internet : www.mnfct.fr
Courriel : courrier@mnfct.fr

