

Syndicalement vôtre

LE JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE n° 41 avril 2016

MOBILISÉS CONTRE LA LOI TRAVAIL ET POUR LES SALAIRES

TABLEAU DE BORD / ACTUALITÉ STATUTAIRE / LYCÉES ET COLLÈGES: zoom arrière sur les régions / **SALAIRES FONCTION PUBLIQUE** Non Madame la Ministre, 1,2% ce n'est pas suffisant! / **L'EPA** et ses anecdotes / **TRAVAIL SOCIAL** En mai c'est Festival!

PAGES 2 à 10
ACTUALITÉ SYNDICALE

8^e CONGRES DE LA FSU
PAGES 11 à 16

DOSSIER

75 / 92 / 93 / 94 / 95 / Métropole du Grand Paris : c'est quoi ? C'est quand ? Quelles conséquences pour nous ? / **93** Montreuil, poste avancé du recul de nos acquis locaux ? / **28** Temps de travail : les agents du Département ensemble pour dire Non ! / **82** La FSU territoriale mobilisée pour défendre les conditions de travail et le service public départemental

FORMATIONS SYNDICALES 2016

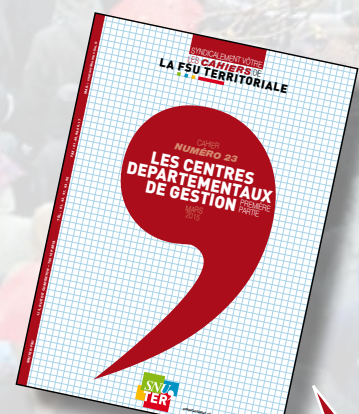
PAGE 17 à 25

EN DIRECT

LOI TRAVAIL : NON NON ET NON !
Nous sommes agents publics et nous ne sommes pas des nantis !
POURQUOI DEFENDRE NOTRE PROTECTION SOCIALE ?

PAGES 26 à 35

SOCIÉTÉ



CAHIER DÉTACHABLE PAGES I à XII

Le terrorisme a encore frappé mais cette fois à Bruxelles. Au-delà de l'émoi qu'a pu provoquer une telle situation et de l'expression de notre solidarité envers les victimes et leurs proches, rappelons-nous que la démocratie et la paix, sont des biens communs que nous, syndicalistes, militantes et militants du SNUTER-FSU, devons défendre chaque jour face à tous les totalitarismes, aux intégrismes religieux, aux discours haineux et aux tentatives de division et de stigmatisation. C'est aussi pour défendre notre modèle social solidaire que nous ne devons pas céder à la peur de l'autre, résister à toute tentative de repli et au contraire, rester unis contre tous les actes de terrorisme, afin de défendre un syndicalisme de transformation sociale solidaire, combatif et démocratique.

Notre pays compte près de 6 millions de chômeurs, 7 millions de familles survivent avec les minimas sociaux et 1 enfant sur 5 vit sous le seuil de pauvreté. Le taux de pauvreté s'élève à 23% chez les

jeunes et 10% chez les retraités, près de 5 millions de personnes sont victimes du « mal-logement ».

Comme si cela ne suffisait pas, le projet de loi visant à réformer le droit du travail constitue une véritable régression sociale. En effet, les principes qui fondent les garanties collectives sont remis en cause. Ce projet prévoit des procédures de décisions dans les entreprises et établissements qui placent les salarié-es sous la menace et le chantage à l'emploi. Il vise à remettre en cause l'égalité de droit et de traitement en abandonnant le niveau national de négociation et en contournant les organisations syndicales. S'il était adopté en l'état, il mettrait en place d'autres dispositions porteuses de régressions : temps de travail, apprentissage, formation professionnelle...

Des bougés ont été concédés par le gouvernement mais sans modifier la philosophie du texte. Le nouveau projet de loi est toujours un pas supplémentaire dans la réduction des droits et garanties offertes aux salariés et aux jeunes. Il remet en cause les principes qui fondent les garanties collectives, notamment la hiérarchie des normes, vise

ACTUALITÉ SYNDICALE !



TABLEAU DE BORD AU 1^{er} AVRIL 2016

TRAITEMENT INDICIAIRE

Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 : 5556,35 € selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1^{er} juillet 2010.

Traitement minimum afférent à l'IM 309 à compter du 1^{er} juillet 2013 soit, pour un emploi à temps complet, 1430,76 € bruts selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1^{er} juillet 2010

SMIC ET MINIMUM GARANTI

Valeur du SMIC brut et du minimum garanti à compter du 1^{er} janvier 2016

- SMIC : 9,67 € par heure soit 1466,62 € par mois

- minimum garanti : 3,52 €

INDEMNITE 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 298 (IB

308) soit, à compter du 1^{er} octobre 2009 :

1^{ère} zone : 43,47 €

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 € + 6 % du traitement brut plafonné

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 (sous réserve de confirmation par la brochure 1014) :

- pour deux enfants : 110,26 €

- pour trois enfants : 280,83 €

- par enfant au-delà du 3^e : 203,76 €

AIDES AUX FAMILLES

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, dans les conditions fixées, pour les agents de l'Etat, par une circulaire du 15 janvier 2016.

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 22,59 € par jour au 01/01/2014

ENFANTS HANDICAPES

Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 158,89 € par mois.

Séjour en centre de vacances spécialisé : 20,80 € par jour.

Allocation pour enfant infirme étudiant ou en apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

SEJOURS D'ENFANTS

Colonies de vacances, séjours linguistiques ou non : enfants de moins de 13 ans : 7,29 €, enfants de 13 à 18 ans : 11,04 €.

à contourner les accords majoritaires des syndicats et à faciliter les licenciements.

Ce texte contient aussi des dispositions qui placent les salariés sous la menace et le chantage à l'emploi. Il prévoit de modifier aussi le temps de travail : horaires de travail de nuit, forfait jour, astreintes, majoration des heures supplémentaires... Il ne permettra pas les créations nécessaires d'emplois et va généraliser la précarité pour l'ensemble des salarié-es. Les jeunes, au nom desquels prétend agir le gouvernement, seront les premiers sacrifiés. Cette loi pourrait aussi avoir à plus ou moins court terme des effets sur la Fonction publique. À l'inverse de cela, il faut prendre des mesures qui confortent et améliorent les droits des salariés et des chômeurs, construire des droits nouveaux pour faire face à la situation économique et sociale ; face au chômage, il faut rompre avec la logique du Pacte de responsabilité, en finir avec les financements aux entreprises sans contrepartie ni contrôle qui s'avèrent être un échec en terme de création d'emplois, rompre aussi avec une politique de contrôle accru des chômeurs qui

ne règle rien. Il est nécessaire de travailler sur des dispositifs qui permettent de développer l'emploi. Alors que le gouvernement a dû retirer son projet de constitutionnalisation de l'état d'urgence et de déchéance de la nationalité française aux auteurs d'actes terroristes, nous devons aussi obtenir le retrait de la « loi travail ».

Dans ce contexte les syndicats porteurs d'un projet de transformation sociale comme le nôtre, semblent confrontés à une fausse problématique : développer une stratégie de confrontation sociale contre les politiques du gouvernement ou ne pas affaiblir ce dernier de peur de faire le jeu de la droite et de l'extrême droite. Le risque serait alors de voir émerger un mouvement syndical coupé de ses formes de luttes traditionnelles et co-gestionnaire de la crise.

La voie de la confrontation n'est pas facile mais c'est la seule possible. C'est la seule d'ailleurs qui a amené la plupart des conquêtes sociales. Il y a urgence à construire et à participer à un mouvement social large à la hauteur des enjeux : cela doit être notre objectif. Nous avons à en définir collectivement les moyens d'y parvenir. ■



Centres de loisirs sans hébergement : 5,26€ pour la journée complète, 2,65€ pour les séjours en demi-journée.

Centres familiaux de vacances et gîtes : pension complète : 7,67€, autres formules : 7,29€.

Séjours éducatifs : forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 75,57€, pour les séjours d'une durée au moins égale à 5

jours et inférieure à 21 jours : 3,59€ par jour.

Séjours linguistiques enfants de moins de 13 ans : 7,29€, enfants de 13 à 18 ans : 11,04€.

RESTAURATION

Prestation par repas : 1,22€.

CHOMAGE

L'allocation journalière est constituée

par (montants applicables à compter du 1^{er} juillet 2015) :

- une partie fixe : 11,76€
- une partie proportionnelle : 40,4% du salaire journalier de référence.

L'allocation minimale est de 28,67€ et 57,4% du salaire journalier de référence. L'allocation maximale correspond à 75% du salaire journalier de référence.

BAREME POUR L'ÉVALUATION FORFAITAIRE DE CERTAINS AVANTAGES EN NATURE EN 2016

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement sont revalorisés au 1^{er} janvier 2016 :

Nourriture : lorsque l'employeur fournit la nourriture, quel que soit le montant de la rémunération du salarié, cet avantage

est évalué forfaitairement. À compter du 1^{er} janvier 2016 :

1 repas = 4,70€

2 repas = 9,40€

Logement : voir tableau ci-dessous (montants exprimés en euros)

Option : l'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut, d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Rémunération brute mensuelle	infér à 1609	de 1609 à 1930,79	de 1930,80 à 2252,59	de 2252,60 à 2896,19	de 2896,20 à 3539,79	de 3539,80 à 4183,39	de 4183,40 à 4826,99	à partir de 4827
Avantage en nature pour une pièce	68	79,40	90,60	101,80	124,60	147,20	169,80	192,50
Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	36,30	51	68	84,80	107,50	130,10	158,40	181,20

Depuis 2010, la diffusion des barèmes par l'Acoss s'effectue via urssaf.fr



DROIT SYNDICAL

↓ *Circulaire du 20 janvier 2016 du ministère de la décentralisation et de la fonction publique relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.* - 12 p. (NOR: RDFB1602064C). Cette circulaire abroge la circulaire du 25 novembre 1985 et détaille les règles applicables en matière de droits et moyens syndicaux conformément au décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié par le décret n°2014-1624 du 24 décembre 2014.

↳ Ces dispositions concernent tous les fonctionnaires titulaires, stagiaires, les agents détachés ou mis à disposition ainsi que les agents contractuels de droit public ou de droit privé. Elle détaille les conditions d'octroi de locaux syndicaux, d'accès aux technologies de l'information et de la communication, de tenue de réunions syndicales, d'affichage et de distribution de documents. Les modalités de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ou de détachement pour l'exercice d'un mandat syndical et les conditions d'octroi d'autorisations d'absence et de décharges d'activité de services sont également précisées. Cette circulaire a été mise en ligne sur notre site snuter-fsu.fr

CARRIERE

↓ *Décrets n° 2016-336 et 337 du 21 mars 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois et échelonnement indiciaire des cadres territoriaux de santé paramédicaux.*

↳ Le décret crée un nouveau cadre d'emplois revalorisé intégrant les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, lesquels sont mis en voie d'extinction et fixe l'échelonnement indiciaire du nouveau cadre d'emplois.

↓ *Décrets n° 2016-201 et 203 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et fixant le nouvel échelonnement indiciaire.*

↳ Le présent décret crée un nouveau cadre d'emplois d'ingénieurs territoriaux composé de trois grades (ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe). Il fixe le seuil démographique d'exercice des fonctions selon le grade occupé et les conditions de reclassement, dans ce nouveau cadre d'emplois, des ingénieurs territoriaux et ingénieurs territoriaux principaux précédemment régis par le décret no 90-126 du 9 février 1990.

↓ *Décrets n° 2016-200 et 202 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux et fixant l'échelonnement indiciaire.*

↳ Le présent décret crée un nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux composé de trois grades (ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe, ingénieur général), dont le troisième constitue un

« grade à accès fonctionnel ». A l'instar des administrateurs territoriaux, le troisième grade du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux culminera à la hors-échelle D. Ce grade à accès fonctionnel sera composé de cinq échelons et d'une classe exceptionnelle. Pour garantir un niveau de compétences adapté aux membres du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, un examen professionnel de promotion interne contingenté au niveau national est mis en place (passage du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux).

TELETRAVAIL

↓ *Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.*

↳ Ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires. Après la définition du télétravail (art. 2), il est précisé qu'il ne peut être supérieur, sauf dérogation, à trois jours par semaine (art. 3 et 4). L'article 5 fixe les modalités de délivrance ou de refus de l'autorisation de télétravail à l'agent. Le coût de l'exercice de ses fonctions est pris en charge par l'employeur (art. 6). L'article 7 fixe le contenu de la délibération qui doit être prise par l'organe délibérant après avis du comité technique et l'article 6 celui de l'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail. Le chef de service doit remettre à l'agent, lors de la notification de l'acte, plusieurs documents d'information. L'article 12 précise les conditions de visite du lieu d'exercice du télétravail par la délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (modification de l'article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985). Ces dispositions entrent en vigueur au 13 février 2016.

COTISATIONS AU REGIME DE RETRAITE DE LA CNRACL / COTISATIONS AU REGIME DE RETRAITE

↓ *Décret n°2016-117 du 5 février 2016 relatif au reversement des cotisations d'assurance vieillesse aux assurés qui justifient d'une faible durée d'assurance.*

↳ Ce décret précise les conditions de reversement des cotisations d'assurance vieillesse aux assurés relevant d'un seul régime qui justifient d'une faible durée d'assurance. Les assurés qui ont validé une faible durée auprès d'un seul régime de retraite de base, quel qu'il soit, peuvent bénéficier, à leur demande, d'un reversement de cotisations d'assurance vieillesse en lieu et place d'une pension. La durée d'assurance maximale ouvrant droit à ce dispositif est de huit trimestres. Ce décret, pris pour l'application de l'article 44 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de

retraites, s'applique aux assurés dont la pension de retraite prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

TRAVAILLEURS HANDICAPES

↓ *Décret n°2016-60 du 28 janvier 2016 relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.*

↳ L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peut être partiellement satisfaite par la passation de contrats avec des travailleurs indépendants handicapés et l'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation professionnelle pour une durée égale ou supérieure à trente-cinq heures.

CONGES DE MALADIE / CONTRÔLE MÉDICAL

↓ *L'article 147 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 prolonge l'expérimentation du contrôle des arrêts de maladie par les CPAM (caisses primaires d'assurance maladie) jusqu'au 31 décembre 2018.*

↳ Cet article détaille les modalités du contrôle et de la saisine du comité médical par le fonctionnaire contestant l'avis rendu

ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE / STAGE / LICENCIEMENT

↓ *Conseil d'Etat, 11 décembre 2015, Mme. B., req. n°386441.*

Un agent public involontairement privé d'emploi ne saurait être privé du droit au versement des allocations d'assurance chômage au seul motif que son licenciement a été postérieurement annulé par le juge administratif.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

↓ *Conseil d'Etat, 30 décembre 2015, Syndicat national des médecins de protection maternelle et infantile-Syndicat national des psychologues, req. n°388060, 388061.*

↳ Les membres des cadres d'emplois dont le statut particulier ne prévoit aucune procédure de notation ou d'appréciation de la valeur professionnelle sont exclus du dispositif de l'entretien professionnel mis en place par le décret du 16 décembre 2014 dont les dispositions, conformément à l'article 17 du statut général, ne sauraient leur être imposées.

NON TITULAIRE / RÉMUNÉRATION

↓ *Cour administrative d'appel de Paris, 30 avril 2015, Mme A., req. n°13PA00128.*

↳ Commet une faute de nature à engager sa responsabilité la collectivité qui, opérant une différence de rémunération entre plusieurs agents contractuels, ne démontre pas que cette différence repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, liés à l'expérience, à la qualification ou à la notoriété des intéressés.

Non Madame la Ministre, 1,2% ce n'est pas suffisant!

ACTUALITÉ SYNDICALE

Un travail mal reconnu, de nombreux agents en difficulté pour en vivre correctement, une situation néfaste à la Fonction publique en termes de reconnaissance sociale, d'image et d'attractivité, voici en quelques mots le résumé des conséquences de la politique de gel de la valeur du point d'indice depuis 2010.

Pourtant, de l'avis général, l'engagement des agents publics est sans faille et reconnu, il a ainsi été largement salué lors des attentats de 2015.

Ils ont également joué un rôle essentiel en faveur des citoyens pour amortir les effets sociaux de la crise de 2008.

C'est grâce à eux que les services publics garantissent dans notre pays la cohésion sociale.



La FSU n'a eu cesse ces dernières années d'informer, de mobiliser pour essayer d'être entendue sur la question salariale dans la Fonction publique. La réponse du gouvernement est tardive pour bien des agents qui ont vu les difficultés s'accumuler.

DES PERTES DE POUVOIR D'ACHAT ÉQUIVALENTES À 2 MOIS DE SALAIRES PAR AN !

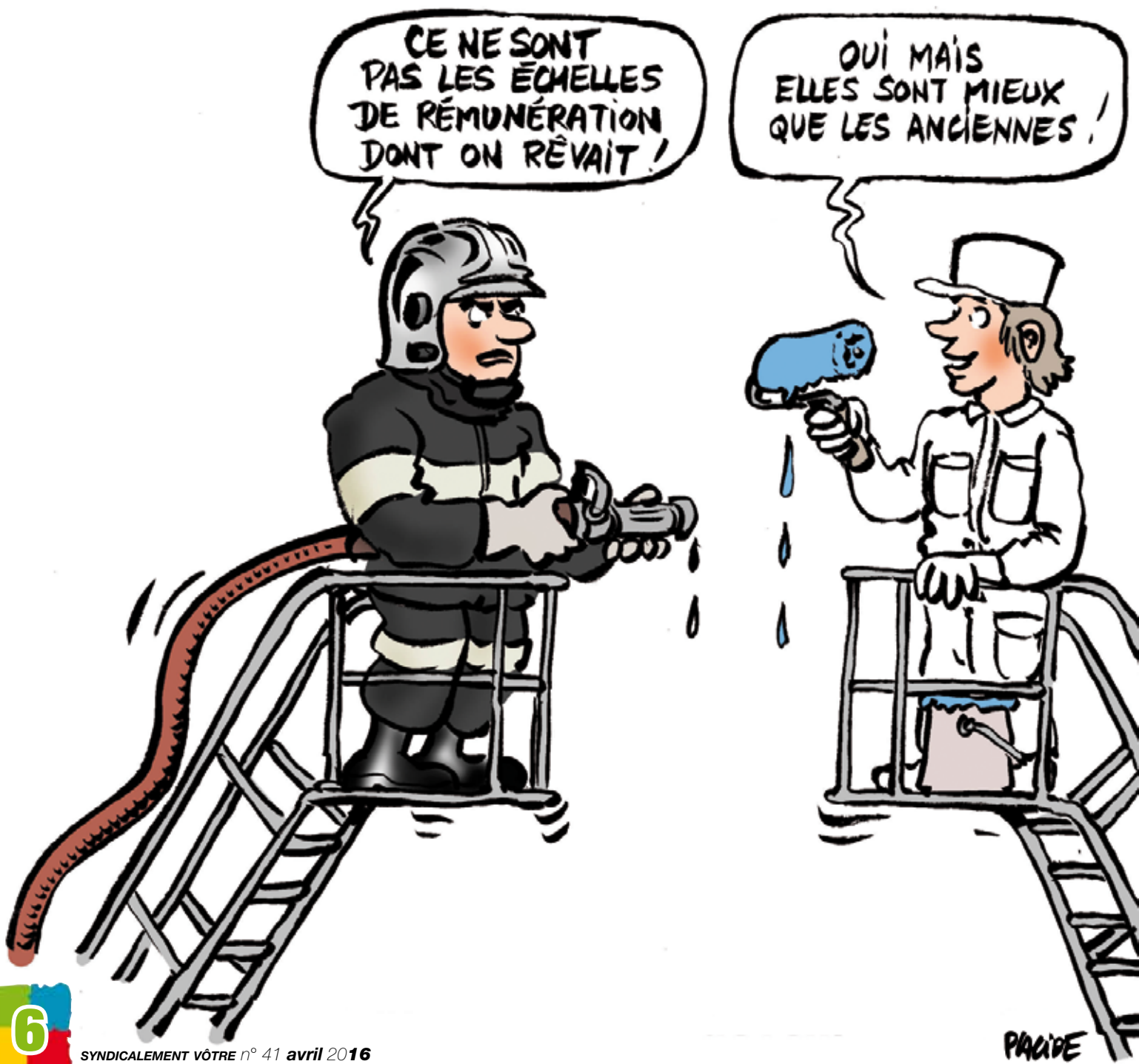
Les agents de la Fonction publique ont perdu de 7 à 8% de leur pouvoir d'achat depuis 2010. Ce qui conduit à une baisse du salaire net moyen en euros constants de près de 1,5%

depuis 2011 (source INSEE). Bientôt six années de gel de la valeur du point d'indice, après une décennie de très faibles revalorisations, ce qui représente une perte de pouvoir d'achat équivalente à près de deux mois de traitement indiciaire par an. Deux mois de salaire en moins : ce n'est quand même pas rien !

Et la réduction de la part du traitement indiciaire dans les rémunérations, aggravée par la politique de gel de la valeur du point, combinée aux mesures des réformes des retraites depuis 2003, dégrade fortement les montants de liquidation des pensions.

Arrêtons ici le constat et les chiffres, mais il est une évidence que cette situation liée aux

ACTUALITÉ SYNDICALE



politiques d'austérité successives n'a que trop duré.

LE RENDEZ-VOUS SALARIAL DU 17 MARS ÉTAIT DONC CAPITAL

La FSU a défendu dans les négociations «PPCR» une approche combinant la revalorisation de la grille et celle de la valeur du point d'indice. Elle a obtenu dans ces négociations que ce rendez-vous salarial ait bien lieu au début de l'année de 2016. Elle a acté le protocole en restant déterminée à obtenir une «revalorisation du point» puisque le texte de celui-ci prévoit que cette négociation «sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques».

Pour la FSU, la décision d'en finir avec le gel de la valeur du point d'indice est un signal positif pour les plus de 5 millions d'agents. Nous en prenons acte. Cette décision est un premier résultat des multiples mobilisations des agents publics ces dernières années.

1,2% D'AUGMENTATION SANS RATTRAPAGE, C'EST INSUFFISANT !

Le 17 mars dernier Annick Girardin, Ministre de la Fonction Publique a finalement, au nom du gouvernement, acté une revalorisation de la valeur du point d'indice de 1,2% qui sera versé en deux fois : 0,6%, au 1^{er} juillet 2016 et au 1^{er} février 2017. Pour obtenir cette décision la FSU a mobilisée depuis des années, mais il y a loin de la coupe aux lèvres.

En effet, le calendrier de ces augmentations est trop tardif par rapport à l'urgence d'une situation créée par plus de 10 années d'austérité salariale. Mais surtout, le niveau de la revalorisation est très nettement insuffisant au regard des pertes considérables accumulées ces dernières années. Les mesures significatives de rattrapage indispensables sont donc toujours nécessaires. C'est pourquoi, nous demandons dans le cadre de la poursuite du dialogue social de réouvrir sans délai une véritable négociation pour un plan de rattrapage qui prenne en compte le passif salarial.

NON AU SALAIRE AU MÉRITE

De plus, s'agissant du dossier salarial, dans un courrier intersyndical nous avons rappelé notre opposition aux dispositifs consacrant le «salaire au mérite», contraire aux valeurs du service public et au système de rémunération de la Fonction publique de carrière et donc de demander leur retrait et, en particulier, l'abrogation du RIFSEEP.

Nous avons également rappelé que la progres-



ACTUALITÉ SYNDICALE

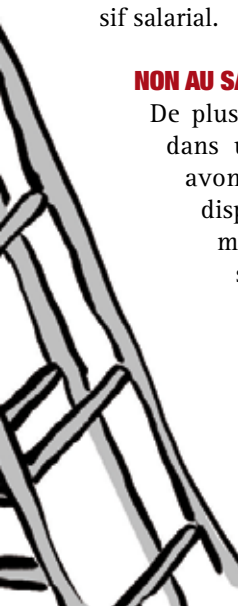
sion du point d'indice doit permettre véritablement de compenser l'inflation et la dégradation des conditions de vie des agents publics due à la baisse du pouvoir d'achat. Au regard des pertes subies, nous avons proposé une première mesure immédiate d'urgence et une programmation de mesures permettant de rattraper progressivement les pertes subies. Il faudrait 2% pour porter le traitement minimum (IM 309) au niveau du SMIC.

...ET POURTANT LES BUDGETS EXISTENT

La preuve par les crédits que la loi de finances 2016 consacrent au CICE. Ces dernières années, le gouvernement a fait d'autres choix, a priorisé d'autres financements comme le Pacte de responsabilité, sans d'ailleurs les retours promis sur l'emploi. Il est temps de s'engager dans une autre voie.

À travers les salaires, il s'agit de reconnaître l'action et le rôle essentiel que jouent les agents de la Fonction publique pour répondre aux besoins de la population et pour un meilleur accès aux droits fondamentaux, individuels et collectifs, de chacun et chacune mais aussi dans la cohésion de notre société et son modèle social. C'est aussi, à travers eux, la Fonction publique qui est reconnue.

IL FAUDRAIT 2% POUR PORTER LE TRAITEMENT MINIMUM (IM 309) AU NIVEAU DU SMIC



L'EPA

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

et ses anecdotes

ACTUALITÉ SYNDICALE

Malgré l'opposition d'une majorité de syndicats et la campagne que nous avons menée, au moyen de vidéos dénonçant l'individualisation des agents qu'il induit, l'entretien professionnel annuel (EPA) a remplacé la notation depuis le 1^{er} janvier 2015. Il est temps d'en dresser un premier bilan.

Un peu plus d'un an après l'installation du dispositif, d'après nos retours, sa mise en place s'est faite dans la continuité des procédures de notation ; la forte opposition des équipes syndicales, en particulier celles de la FSU Territoriale, lors des votes dans les CT locaux sur les critères d'appréciation, n'y est sans doute pas étrangère. Dans toutes les collectivités territoriales, le même refrain a été entonné par les DRH « *l'EPA doit être considéré comme une opportunité pour chacune et chacun, un moment privilégié d'écoute et d'échange* ».

UNE HOSTILITÉ DE PRINCIPE PARFOIS (HEUREUSEMENT) PARTAGÉE

À Fontenay-sous-Bois, dans le Val-de-Marne, la section syndicale FSU qui a voté contre au Comité Technique a quand même obtenu une prise de position intéressante de la municipalité sous forme d'un préambule inséré dans un « livret de l'entretien professionnel » remis aux agents qui indique : « *La municipalité partage la position des organisations syndicales, hos-*

tiles à la philosophie générale du décret qui vise à introduire des règles de management et des logiques de gestion et de rentabilité issues du secteur privé (...) la municipalité s'engage à maintenir le système actuellement en vigueur localement et à proscrire toute modulation du régime indemnitaire qui serait source d'iniquité et de mise en concurrence des agents. »

UNE MISE EN PLACE QUI S'ACCOMPAGNE DE CERTAINES CURIOSITÉS

Son de cloche bien différent, au Conseil Départemental du Vaucluse où, sur une échelle qui comporte 5 possibilités (sans objet, insuffisant, à améliorer, satisfaisant, très satisfaisant), les agents ne peuvent avoir que 4 « très satisfaisant » sur 8 critères d'appréciations mais par contre peuvent se faire sacquer par 8 « insuffisant » !

Autre curiosité, mais qui cette fois-ci va plutôt dans le sens des agents, c'est celle existante pour les agents dont la CAP est rattachée au centre de gestion de la petite couronne d'Île-de-France qui suit les collectivités des départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val de Marne.

Depuis très longtemps, dans ce CIG, pour avancer de grade à la promotion interne, les agents sont départagés selon un nombre de points : logiquement, plus ce nombre de points est élevé, plus la possibilité de figurer sur la liste d'aptitude est elle-même élevée.

Or, la notation sur les trois dernières années pouvant apporter 10 points, il a été envoyé à toutes les collectivités affiliées des « tableaux de conversion » et il leur a été demandé de convertir leurs appréciations... en points !

D'un nombre de points à une bonne vieille notation, il n'y a qu'un pas que nous ne saurions franchir...



DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR CERTAINS CADRES D'EMPLOIS...

Quelques changements sont aussi intervenus depuis la publication du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014.


Ainsi, le Conseil d'État, en se fondant sur les dispositions de l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983, a jugé par un arrêt du 30 décembre 2015 que les médecins, psychologues, biologistes, vétérinaires et pharmaciens ne pouvaient pas être soumis à l'entretien professionnel annuel car leur statut particulier ne peut permettre aucun système de notation ou d'appréciation de la valeur professionnelle.

...ET POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

Les agents contractuels (pas concernés par le décret cité ci-dessus), «bénéficiaire» d'un EPA, depuis le 1^{er} janvier 2016 et la modification du décret du 15 février 1988, s'ils sont recrutés sur un emploi permanent en CDI ou en CDD supérieur à 1 an.

La procédure est assez similaire à celle des fonctionnaires, si ce n'est que la CCP, auprès de laquelle il sera possible de déposer une demande de révision du CREP (Compte Rendu de l'Entretien Professionnel) ne sera probablement pas mise en place avant les élections professionnelles de 2018 ! ■

ACTUALITÉ SYNDICALE



LE MÊME
REFRAIN A ÉTÉ
ENTONNÉ PAR LES
DRH « L'EPA DOIT ÊTRE
CONSIDÉRÉ COMME UNE
OPPORTUNITÉ POUR
CHACUNE ET CHACUN,
UN MOMENT PRIVILÉGIÉ
D'ÉCOUTE ET
D'ÉCHANGE ».

Ci-dessus extrait d'une des vidéos de notre campagne. Il convient de souligner que les personnes qui y figurent sont des militant-e-s !



JMB

ACTUALITÉ SYNDICALE

TRAVAIL SOCIAL

En mai c'est Festival!

Lancés en octobre 2015 à l'initiative de la CGT, de la FSU, de Solidaires, de la FAFP, de l'UNEF et du collectif « Avenir éducus », les « Etats Généraux Alternatifs du Travail Social » (EGATS) ponctuent ce 1^{er} semestre 2016 de différents événements.

DES DÉBATS ET DES PROPOSITIONS

Aux quatre coins du territoire, les travailleurs sociaux se regroupent pour débattre de diverses thématiques : le plan d'action du gouvernement et le « nouveau management », la financiarisation du travail social, les mécanismes d'exclusion, la protection de l'enfance, la prévention spécialisée, l'exercice des missions et la perte de sens, la réarchitecture de leurs diplômes, etc. A travers leurs analyses, ils poursuivent les mobilisations entamées ces dernières années. Parallèlement, ils élaborent un socle revendicatif afin de pouvoir porter une riposte à hauteur des attaques multiformes qu'ils subissent aussi bien dans le secteur privé-associatif que public, notamment dans les Collectivités territoriales.

FESTIVAL DU TRAVAIL SOCIAL LE 14 MAI

Dans la continuité, un « Festival du travail social » est en préparation. Avec pour thème

« Pour une société solidaire et l'émancipation des personnes ! », il se déroulera sur la journée du samedi 14 mai à la Bourse du travail de Bobigny (Seine-Saint-Denis).

Au programme : rencontres-débats, théâtre-forum, projections de films et documentaires, tables de presse/médias alternatifs, salon du livre, expositions, concerts, espace enfants, zone de gratuité,...

OUVRIR UN ESPACE D'EXPRESSION PARTAGÉ

L'objectif est d'ouvrir un espace d'expression à l'ensemble des professionnels et des personnes et familles soutenues et accompagnées, et de valoriser la créativité des professionnels de l'éducatif et du social dans leurs pratiques.

Car aux logiques actuelles de rentabilité, de financiarisation et de marchandisation, d'exigences normatives, de partage d'informations, de secret partagé, de contrôle social généralisé, de mesures sécuritaires et répressives, il doit être opposé une autre conception du travail social contribuant au renforcement des liens sociaux, favorables au « vivre ensemble », basée sur l'humain, le collectif, la rencontre, une parole politique à visées inclusive et émancipatrice.

Le SNUTER-FSU, investi dans les EGATS (cf. les deux derniers numéros de SV) prendra toute sa place pour la réussite de cette nouvelle initiative. ■



8^e CONGRES

Le Mans : 1^{er}, 2, 3, 4 et 5 février 2016

DE LA FSU

DOSSIER

Étape importante et incontournable de la vie démocratique d'une organisation syndicale, le 8^e congrès de la FSU s'est tenu du 1^{er} au 5 février 2016.

La FSU est aujourd'hui forte de 23 syndicats, dans la Fonction publique d'État, dans la Territoriale, l'Emploi et l'Insertion... Si la FSU est une force qui compte

dans le paysage syndical exagonal, elle doit aussi être en capacité de réinterroger son projet. À ce titre, les résultats des élections

professionnelles de 2014 n'ont pas permis d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée en particulier de décrocher un siège au CSFPT et ont constitué un signal qu'il est nécessaire de prendre en compte.





D. R.

DOSSIER

Le choix de faire vivre un syndicalisme de proposition, de négociation et d'actions implique d'être au plus près des personnels, de rendre compte de l'activité syndicale et des résultats, de prendre en considération leurs propositions et leur capacité de mobilisation.

La crise économique, sociale et environnementale que nous connaissons depuis plusieurs années doit être analysée et le mouvement social, dans ses domaines de compétence, se doit de contribuer à l'émergence de propositions alternatives crédibles.

La place et le rôle des services publics, la reconnaissance professionnelle des près de 5 millions d'agent-e-s qui travaillent quotidiennement pour les faire vivre, ont été réaffirmés mais il ne faut pas pour autant occulter les questions nouvelles qui se posent : organisation territoriale, contrôle démocratique, financement... Les évolutions du paysage syndical dans notre pays, mais également à l'échelle européenne interrogent la place de la Fédération et les liens qu'elle entretient avec ses divers partenaires.

Enfin, un temps a été consacré, pendant le congrès, à la situation internationale et au contexte particulier issu des attentats perpétrés dans notre pays, et ses conséquences sur la donne politique et sociale : mesures sécuritaires, montée de l'extrême droite, tentation du repli sur soi.

C'est donc résolument tournés vers l'avenir que près de 1000 délégué-e-s représentant les sections départementales, les syndicats nationaux et les tendances ont planché sur les textes des quatre thèmes, les résolutions et motions, les modifications statutaires et ont décidé de nouvelles perspectives pour les trois années à venir.

Le SNUTER a été particulièrement présent et actif avec son nouveau statut de 3^e syndicat natio-

nal le plus important en nombre d'adhérents, consécutif au congrès de fusion du SnuACTE et du SNUCLIAS du 4 décembre 2015 à Gémenos. Fort de sa délégation composée de 44 membres, il a pesé sur les débats par ses interventions et son travail d'amendement des textes. Sa contribution aux orientations et à l'élaboration des mandats pour les 3 années à venir a été saluée et remarquée comme il se doit.

L'ensemble des textes adoptés est sur le site de la FSU : <http://www.fsu.fr/textes-adoptes.html>

LE 8^e CONGRÈS DE LA FSU DÉCIDE : (extraits)

LE MOUVEMENT SYNDICAL A LA RESPONSABILITÉ DE PROPOSER DES ALTERNATIVES AUX POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

→ La FSU s'inscrit pleinement dans les actions et mobilisations **contre l'état d'urgence**, sa constitutionnalisation, la déchéance de la nationalité. Elle prend toute sa place dans les initiatives contre le projet de loi pénale. Elle prendra une part active dans le travail engagé avec les organisations signataires de l'appel « Nous ne céderons pas ! » en y portant ses revendications et cherchera toutes les possibilités d'expression et initiatives communes pour obtenir la sortie de l'état d'urgence et le refus de la déchéance de nationalité, le refus de la loi pénale.

→ La FSU continue à dénoncer les conditions humanitaires et les atteintes aux droits dont sont victimes les **migrants**, elle leur apporte son soutien et s'engage à travailler dans la durée avec les organisations mobilisées et à interpeller le gouvernement sur ces questions afin d'apporter les réponses nécessaires.



D. R.

DOSSIER

→ Le mouvement syndical a la responsabilité de proposer des **alternatives aux politiques d'austérité**, de conforter les droits des salariés chômeurs et de mobiliser massivement les salarié-es, les chômeur-euses, les jeunes et les retraité-es pour peser sur les choix faits par le gouvernement.

La FSU estime nécessaire une mobilisation interprofessionnelle pour laquelle elle se déclare disponible. Elle prend contact avec les organisations interprofessionnelles pour les appeler à se retrouver.

→ La FSU **appelle toutes les fédérations de fonctionnaires à se retrouver au plus vite pour préparer et peser sur le rendez-vous salarial**. Pour construire la mobilisation des personnels, elle propose l'organisation d'initiatives le jour de l'ouverture des négociations afin de faire valoir la question salariale des agents de la Fonction publique (conférences de presse, audience auprès des préfetures, rassemblements, diffusion de tracts aux agents...).

En fonction des propositions gouvernementales, la FSU s'engage à mener une campagne offensive, avec toutes les organisations syndicales qui le souhaitent, pour construire des mobilisations fortes et unitaires des personnels d'un haut niveau à la hauteur de l'enjeu. C'est pourquoi elle met en débat la proposition d'une grève unitaire et prendra la décision très rapidement.

C'est cette détermination qu'elle portera dès les premières rencontres avec ses partenaires.

→ La FSU décide de travailler à la rédaction d'une charte nationale du **service public d'éducation en milieu rural** (qu'elle rendra publique), charte garantissant à tous l'accès à un service public de proximité.

→ La FSU **s'adresse aux organisations de jeunesse** notamment pour intervenir sur les questions d'éducation, de formation, d'emploi.

→ La FSU appelle à **renforcer les moyens de Pôle emploi** et à en garantir le cadre national et public. Sur la négociation ouverte de la convention UNEDIC, la FSU proposera des alternatives. La FSU agira notamment au sein du collectif unitaire dont les organisations de chômeurs sont parties prenantes. Partout où c'est possible, la FSU s'engagera pour qu'à l'occasion de cette négociation, de nouveaux droits soient garantis à tous, chômeurs et précaires. La FSU s'opposera au retour de la dégressivité des allocations chômage et à toute réduction de la durée et du montant de ces droits.

→ **Face à la remise en cause du Code du travail**, à travers la loi promise pour ce printemps, la FSU déjà engagée dans le collectif CQFD participera activement aux initiatives et actions qu'il proposera. Elle agira avec force auprès des ministères concernés pour défendre une législation protectrice des salariés et des chômeurs face aux projets avancés par le patronat.

→ La FSU réaffirme que les emplois publics doivent être occupés par des **agents titulaires** et exige l'arrêt des dérogations à la règle. Suite à ses actions engagées le 15 octobre dernier, la FSU propose une nouvelle initiative pour obtenir l'ouverture des discussions afin de permettre la titularisation de toutes et tous les non titulaires.

→ La FSU continue de porter les revendications des **travailleurs sociaux** en prenant toute

LA FSU
APPELLE TOUTES
LES FÉDÉRATIONS DE
FONCTIONNAIRES À SE
RETROUVER AU PLUS VITE
POUR PRÉPARER ET
PESER SUR LE
RENDEZ-VOUS
SALARIAL



D. R.

DOSSIER

sa place dans les Etats Généraux Alternatifs du Travail Social (EGATS), et dans leur déclinaison en région. La FSU revendique l'accès à la catégorie A type sans nouvelle ré-ingénierie des diplômes, celle-ci ayant déjà eu lieu pour les travailleurs sociaux de niveau 3.

→ La FSU appelle à la réussite de l'action intersyndicale initiée par le « groupe des neuf » **pour la défense du pouvoir d'achat des retraités**, en lien avec la lutte des actifs pour la revalorisation salariale et en continuité avec les actions antérieures. Dans les départements, les retraités exprimeront leurs revendications sous des formes diverses (manifestations, rassemblements, AG, audiences,...) avec le souci d'élargir l'arc unitaire. Par ailleurs, l'intersyndicale « retraités » a sollicité une audience auprès du ministère des finances pour exiger le rétablissement de la demi-part des veuves et veufs.

La lettre, adressée à cette fin, a vocation à être diffusée largement. La FSU regrette la désaffiliation du SE-UNSA de la FGR-FP et rappelle son attachement à un outil unitaire pluraliste et combatif, point de convergence des retraités de la Fonction publique.

→ **Face aux idées développées par l'extrême droite et au regard des résultats du FN aux élections locales**, la FSU ne se résigne pas.

La FSU agira contre la présence d'élus régionaux du Front National dans les CA d'établissements publics.

Elle interpellera les exécutifs départementaux et régionaux pour que leurs représentants mandatés pour siéger dans les CA des établissements d'enseignement publics soient porteurs d'idées en accord avec les valeurs de

l'Ecole et le service public. La FSU armera les personnels pour combattre les idées de l'extrême droite et exiger que l'institution joue pleinement son rôle de garant des valeurs républicaines.

La FSU défend les personnels confrontés à des élus FN. Elle poursuivra son action dans le cadre du collectif intersyndical « uni-e-s contre l'extrême droite, ses idées, ses pratiques » en particulier à destination des jeunes et des salariées sur les lieux de travail.

Elle poursuit également son engagement dans tous les cadres collectifs qui partagent cette même nécessité partout sur tout le territoire (VISA...).

→ La FSU est présente **dans le mouvement féministe**. Il est indispensable de conquérir de nouveaux droits et une véritable égalité femmes-hommes.

Il s'agit de développer notre action dans ce sens. La journée du 8 mars sera un nouveau rendez-vous important.

Il est indispensable de conquérir de nouveaux droits : cet objectif doit nous pousser à développer notre action dans ce sens.

→ La FSU **s'oppose aux grands chantiers incompatibles avec les objectifs du développement durable et de la transition écologique**.

En ce sens, elle demande l'arrêt du projet d'aéroport de Notre-Dame-des-Landes et refuse toute expulsion, en particulier celle des résidents historiques ainsi que les confiscations des cheptels et des outils de travail.

A partir de ses mandats, la FSU s'associe aux mobilisations nécessaires pour la préservation des activités contre ce projet basé sur les profits.

C'est pourquoi, la FSU s'inscrit dans la mobilisation du 27 février 2016.

LA FSU ARMERA
LES PERSONNELS
POUR COMBATTRE
LES IDÉES
DE L'EXTRÊME
DROITE



D. R.

DOSSIER

Discours de clôture du Congrès

PAR BERNADETTE GROISON, (RÉ-ÉLUE) SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

(extraits)

“**N**ous arrivons à la fin de nos travaux de ce congrès, congrès qui sera mon dernier car il faut penser à préparer les renouvellements. Notre congrès s'est tenu dans un contexte certes difficile mais aussi passionnant. Avec ce paradoxe que jamais peut-être le syndicalisme n'a été aussi important alors même qu'il est en difficulté pour offrir des perspectives. C'est d'autant plus important que nous savons que les salariés, les citoyens, sont traversés par de nombreux doutes, il y a aussi beaucoup d'impatience, de colère, à ne pas voir les choses changer. Et nous savons que d'autres, particulièrement l'extrême droite, pourraient récolter les fruits de ce découragement.

Nous ne le permettrons pas. Nous nous sommes pour cela attachés à proposer de nouveaux horizons. Car nous sommes convaincus que des alternatives sont possibles. L'essentiel est bien l'avenir des femmes et des hommes, la possibilité de vivre ensemble, dans le respect de la diversité et non pas la course à la concurrence, au profit, à la domination.

Nous nous sommes efforcés de poser des pistes alternatives pour sortir de cette crise multiforme, économique, sociale, écologique... Nous avons eu l'exigence de préciser nos revendications pour les services publics et la Fonction publique car ils sont pour nous essentiels

pour répondre aux besoins des populations mais aussi parce qu'ils sont facteurs de justice et de cohésion sociale. Nous avons réaffirmé et précisé notre projet d'une école de la réussite pour tous indispensable pour répondre aux besoins des jeunes et de la société. Nous avons enfin mis au cœur de tous ces enjeux les agents que nous représentons, les salariés et les chômeurs, les jeunes et les retraités, les citoyens, car tout cela nous le faisons pour eux, pour que la société soit plus juste et que le progrès bénéficie à toutes et tous.

POUR
QUE LA SOCIÉTÉ
SOIT PLUS JUSTE
ET QUE LE PROGRÈS
BÉNÉFICIE
À TOUTES
ET TOUS

Ce congrès du Mans marque de toute évidence une étape nouvelle pour la FSU. La franchise de nos échanges, la qualité de nos travaux, la volonté d'avancer ensemble, nous ont permis de manière constructive et volontariste de préciser et d'alimenter nos plates-formes revendicatives. Nous repartons donc de ce congrès avec beaucoup de travail. Tout d'abord, des actions à construire et à réussir comme sur l'interpro, et bien sûr avec le rendez-vous salarial qui est pour nous « essentiel » : nous allons y mettre toutes nos forces, tout notre engagement car nous devons gagner cette reconnaissance qu'attendent les 5 millions d'agents de ce pays et ils peuvent compter sur la FSU ! Le gouvernement n'a que trop tardé à rendre aux salariés, et donc aussi aux fonctionnaires, le fruit de leur travail, de leurs efforts aussi, en ce qui nous concerne



DOSSIER

depuis plus de 5 ans. Alors Monsieur le Président, le « changement » pour nos salaires, c'est maintenant !

Nous allons aussi poursuivre nos engagements pour préserver les libertés individuelles et collectives et donc lutter contre l'état d'urgence mais nous devons aussi mettre nos forces dans la bataille contre la montée de l'extrême droite car si nous en connaissons le danger pour la démocratie, si nous savons combien ce programme est anti-social, le chant des sirènes est puissant.

DE NOMBREUSES BATAILLES NOUS ATTENDENT :

→ nous serons aux côtés de nos camarades de Pôle-Emploi car l'actualité semble s'accélérer depuis hier et nos craintes sur la régionalisation grandissent. Donc, nous serons là pour défendre le caractère national du service public de l'emploi qui est indispensable pour garantir - aux usager-es, entreprises et demandeurs-es d'emploi - l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire ainsi que sa gratuité et son accessibilité,

→ nous serons aux côtés des enseignants des collèges pour obtenir une autre réforme du collège, et nous ne renoncerons pas non plus à faire de l'enseignement professionnel

une voie d'excellence, ni à gagner une réelle priorité au primaire car pour nous la réussite de tous les jeunes n'est pas un slogan,

→ nous n'abandonnerons pas les territoires à la réforme territoriale et à la réorganisation de l'État ni les agents qui ont ces services en charge car nous savons que cette situation va encore creuser davantage les inégalités et fragiliser la cohésion sociale. Et puis, nous avons la fédération à faire vivre mieux, l'avenir du syndicalisme, dans son unité et son rassemblement, en responsabilité. Le thème 4 a bien posé les enjeux et je crois que nous avons beaucoup d'outils pour avancer.

Enfin, nous avons de belles batailles, en positif, devant nous. Elles peuvent rassembler largement, être un moyen essentiel pour redonner envie à nombre de salarié-e-s, retraité-e-s, chômeurs/euses et jeunes de venir nous rejoindre pour parler d'avenir, construire des propositions et des actions : Education, formation emploi, environnement, culture... et aussi de nouveaux droits à aller chercher, l'égalité femmes/hommes enfin effective...

Alors que le contexte est compliqué et parfois morose, nous sortons du Mans convaincus que tous les possibles sont à portée de main. Alors oui, nous sommes fins prêts pour proposer, débattre, agir.

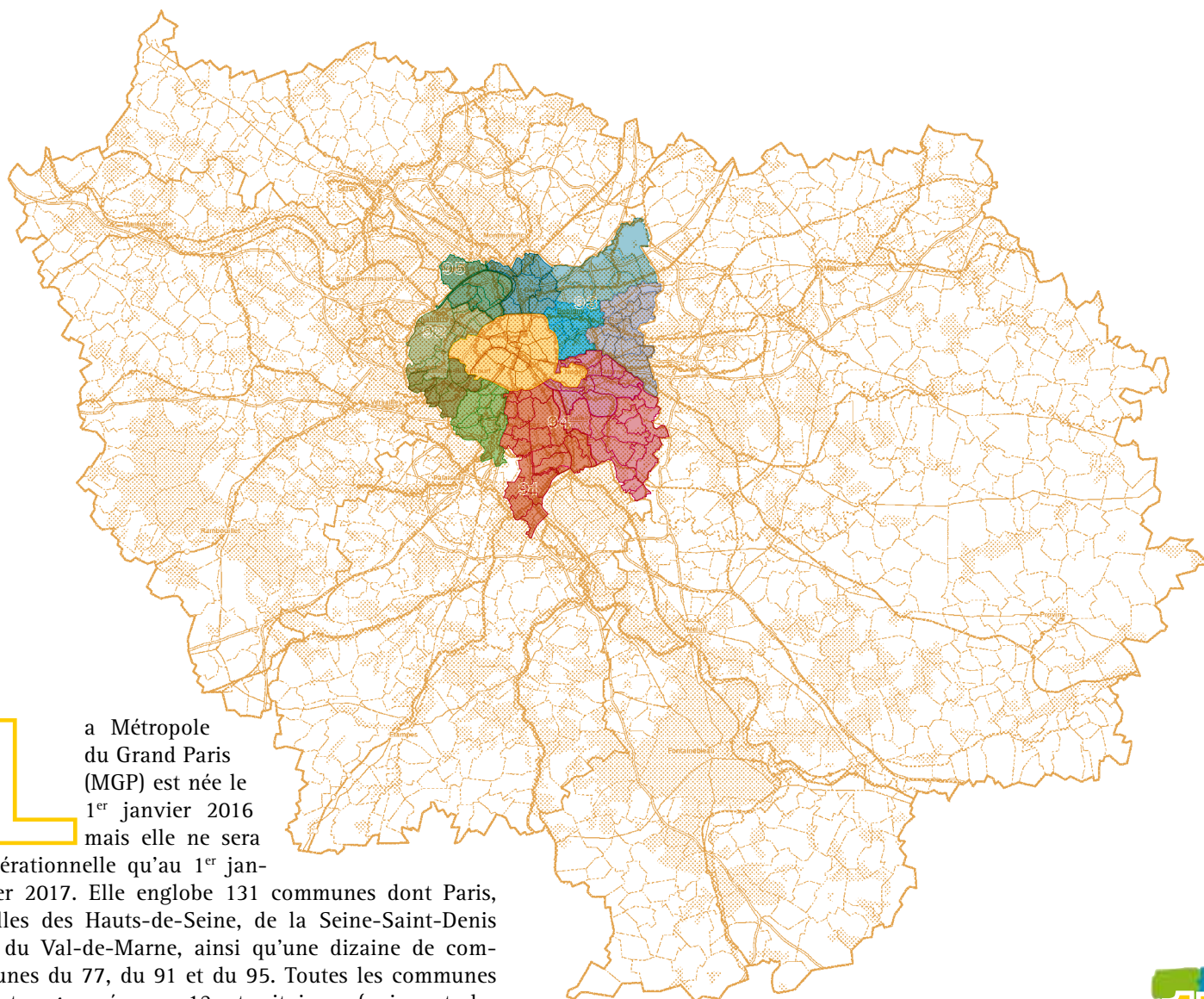
NOUS
SOMMES
FINS PRÊTS
POUR PROPOSER,
DÉBATTRE,
AGIR



Métropole du Grand Paris : c'est quoi ? C'est quand ? Quelles conséquences pour nous ?

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Définie par la loi MAPTAM et la loi NOTRe, la réforme territoriale entre maintenant en application : les communes sont maintenues, les départements aussi, les régions également (mais leur nombre est passé de 22 à 13). Les communautés d'agglomération actuelles sont regroupées lorsqu'elles comptaient (sauf cas particuliers), moins de 15 000 habitants.



La Métropole du Grand Paris (MGP) est née le 1^{er} janvier 2016 mais elle ne sera opérationnelle qu'au 1^{er} janvier 2017. Elle englobe 131 communes dont Paris, celles des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, ainsi qu'une dizaine de communes du 77, du 91 et du 95. Toutes les communes sont regroupées en 12 « territoires » (qui sont des

EPT = Etablissements Publics Territoriaux) d'au moins 300 000 habitants chacun.

RÉPARTITION DES COMPÉTENCES

Les différents domaines d'intervention des agents territoriaux sont redistribués entre toutes les collectivités. Donc, en fonction des missions que nous exerçons les uns et les autres, soit nous restons dans notre collectivité employeur, soit nous allons changer de collectivité employeur (sauf accord local maintenant certains services).

C'EST POUR QUAND ?

Cela va se faire progressivement du 1^{er} janvier 2016 jusqu'en 2018.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

QUELS SONT LES DOMAINES CONCERNÉS ?

Les communes : elles gardent leurs compétences et conservent une « clause de compétence générale » c'est-à-dire qu'elles ont toujours le droit d'intervenir dans tout domaine.

Les communautés de communes et les communautés d'agglomération : elles ont intégré les territoires depuis le 1^{er} janvier 2016, avec transfert de leurs personnels (7 000 agents en Ile de France). Toutefois, en fonction des réalités locales, cette intégration ne se fait qu'au fur et à mesure de la mise en place des territoires et du choix qu'ils font dans les compétences facultatives.

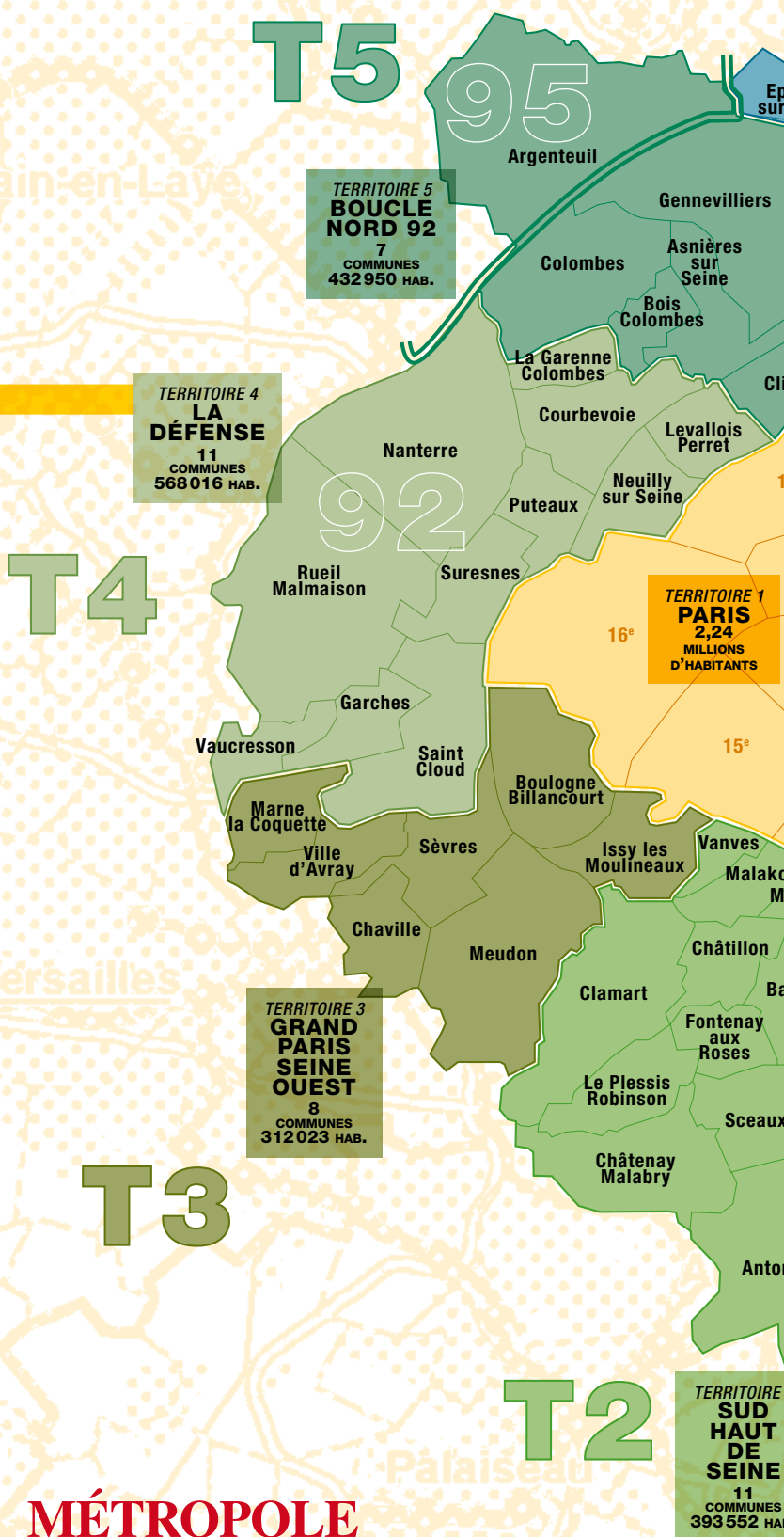
Les départements : ils ont perdu la clause de compétence générale, et sont obligés de s'en tenir aux compétences que la loi fixe pour eux : la gestion des collèges, les routes départementales, l'action sociale, et l'accueil des jeunes enfants. La culture, le sport, le tourisme, l'éducation populaire, les langues régionales sont des compétences partagées pouvant être exercées par l'ensemble des collectivités, y compris celles ne disposant pas de la clause de compétence générale.

Les régions : elles aussi ont perdu la clause de compétence générale. Leurs principales missions : le développement économique, l'aménagement du territoire, la formation professionnelle, la gestion des lycées, les transports et l'environnement.

Les 12 territoires (EPT) de la Métropole du Grand Paris (MGP) prennent 10 compétences qui leur sont progressivement transférées de 2016 à 2018 :

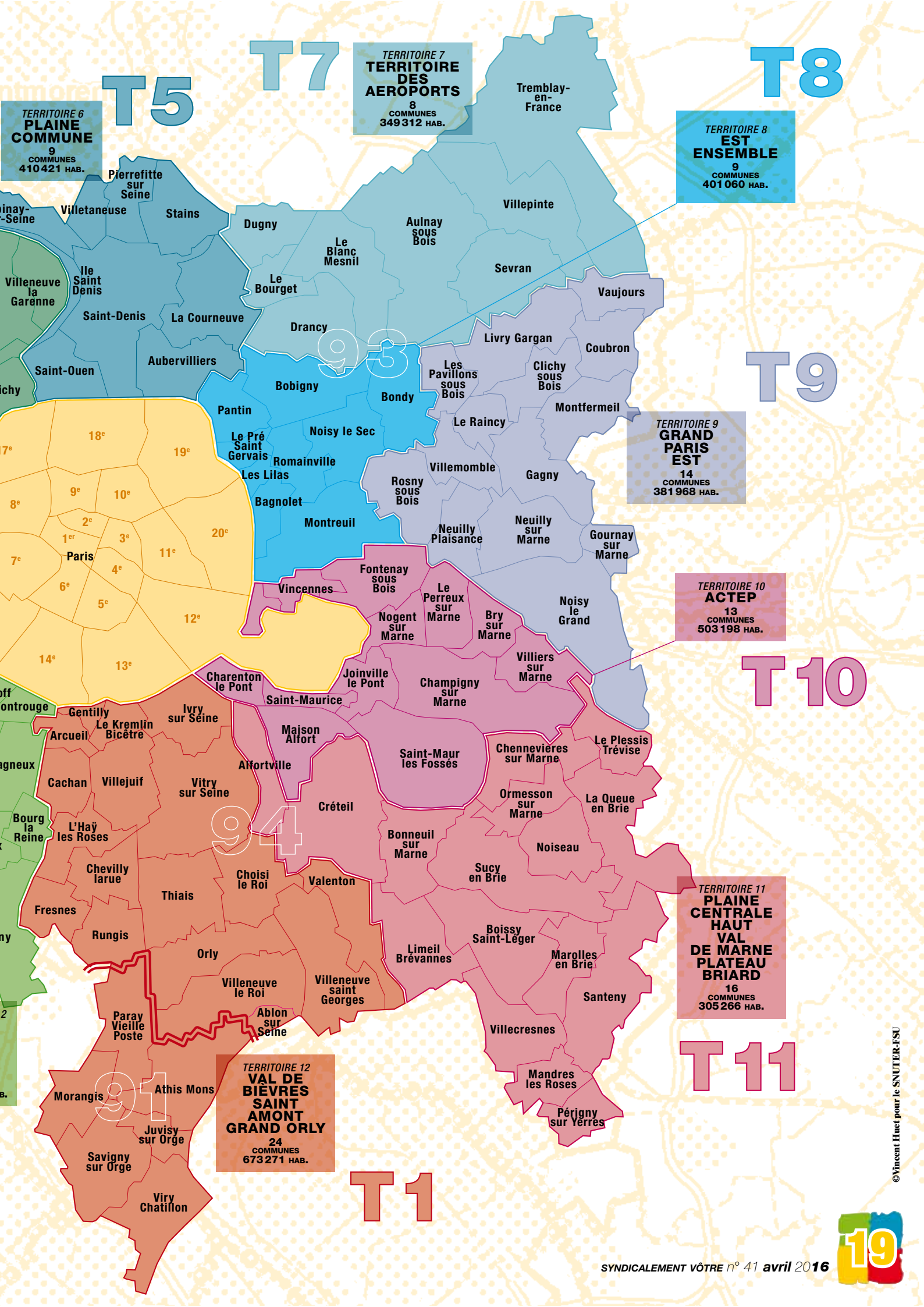
→ 7 compétences obligatoires : la gestion des déchets ménagers, les équipements culturels et sportifs d'intérêt territorial, la politique de la ville, l'action sociale d'intérêt territorial, le plan local d'urbanisme, le plan climat air énergie, l'assainissement et l'eau. En principe, les agents qui exercent ces missions doivent être transférés dans les territoires correspondants (sauf convention locale organisant le maintien de ces missions).

→ 3 compétences partagés avec la Métropole du Grand Paris : le développement économique, l'habitat,



MÉTROPOLÉ DU GRAND PARIS

la carte des 12 territoires



**TERRITOIRE 6
PLAINE
COMMUNE**
9
COMMUNES
410 421 HAB.

**TERRITOIRE 7
TERRITOIRE
DES
AEROPORTS**
8
COMMUNES
349 312 HAB.

**TERRITOIRE 8
EST
ENSEMBLE**
9
COMMUNES
401 060 HAB.

**TERRITOIRE 9
GRAND
PARIS
EST**
14
COMMUNES
381 968 HAB.

**TERRITOIRE 10
ACTEP**
13
COMMUNES
503 198 HAB.

**TERRITOIRE 11
PLAINE
CENTRALE
HAUT
VAL
DE MARNE
PLATEAU
BRIARD**
16
COMMUNES
305 266 HAB.

**TERRITOIRE 12
VAL DE
BIÈVRES
SAINT
AMONT
GRAND ORLY**
24
COMMUNES
673 271 HAB.

©Vincent Huet pour le SNUITER-FSU

l'aménagement. Les agents qui interviennent dans ces domaines vont être transférés dans les territoires ou à la Métropole selon les partages qui seront faits.

La Métropole du Grand Paris, créée au 1^{er} janvier 2016, aura 4 compétences obligatoires qui seront transférées progressivement de 2016 à 2018 : l'aménagement de l'espace métropolitain, la politique locale de l'habitat, le développement et l'aménagement économique, social et culturel, la protection et la mise en valeur de l'environnement et la politique du cadre de vie. Les agents exerçant ces missions pourront être transférés à la métropole. Ces compétences concernent aussi les transports, l'air, l'énergie, l'eau, mais la MGP ne fera que coordonner la distribution d'électricité et de gaz.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

QUAND LES AGENTS SERONT-ILS TRANSFÉRÉS ?

Au fur et à mesure que ces différentes collectivités prendront leurs compétences obligatoires, et au fur et à mesure que les différentes collectivités auront délibéré pour se répartir les compétences partagées.

QUE DEVIENNENT LES AGENTS ?

Les titulaires restent fonctionnaires et conservent leur statut. Les contractuels conservent leur contrat (sans garantie de reconduction). Tous conservent également à titre individuel leur régime indemnitaire, même si le futur régime indemnitaire mis en place par chaque territoire est de niveau inférieur. Par contre, tout le reste : temps de travail, congés, formation, participation de l'employeur à la mutuelle, prestations sociales (tickets-restaurants, mutuelle, aide pour vacances et loisirs) sera revu courant 2016 au fur et à mesure que chaque territoire en délibérera.

Les remises en cause d'acquis sociaux se multiplient déjà actuellement dans un certain nombre de collectivités locales. Nos équipes syndicales s'apprentent donc à se mobiliser avec vous pour les défendre et revendiquer une harmonisation vers le haut dans les différents territoires.

En fonction des partages de compétences, les lieux de travail des agents pourront aussi évoluer (une prime d'éloignement a d'ailleurs été prévue dans le cadre de la réforme des régions).

De nouvelles élections professionnelles vont être organisées courant 2016 dans les collectivités qui ont été créées afin que les agents disposent de représentants du personnel, de Comités techniques, de CHS-CT, et de CAP.

DEUX OUBLIÉS MAJEURS DANS CETTE RÉFORME : LES USAGERS ET LES AGENTS !

Cette réforme, confuse et très technocratique, prouve que le gouvernement a navigué à vue. Derrière ce mille-feuilles législatif se cachent

d'autres enjeux... Certaines des nouvelles Régions sont plus grandes en superficie que certains pays européens, et certaines métropoles vont concentrer l'essentiel des richesses de leurs régions !

La réorganisation prévue ne répond en rien à une meilleure prise en compte des besoins et de la nécessité de proximité pour les usagers contrairement au discours convenu de l'Etat. Comme la réforme des services de l'Etat (la fameuse RéATE), cette réforme territoriale vise en fait à réduire les dépenses publiques en réduisant le nombre des agents.

GARANTIR L'AUSTÉRITÉ PAR UNE...

En réalité, cette réforme a été réalisée au mépris des citoyens faisant fi des intérêts des politiques publiques. Elle n'a fait que suivre la pression de différents lobbies en s'alignant sur les recommandations de la Commission européenne dans son document de travail du 26 février 2015 : réduire les dépenses publiques, y compris les dépenses de santé, limiter le coût des retraites, rationaliser les allocations familiales et les aides au logement, inciter les collectivités locales à rationaliser leurs dépenses, réduire les dotations que leur octroie l'Etat, créer de nouvelles entités territoriales, les métropoles, réduire le nombre de régions, etc.

Le tout s'accompagne de quelques petites cuisines politiciennes pour le contrôle politique des différents territoires, cuisines parfois bousculées par des résultats électoraux imprévus !

Sous prétexte de simplification, on se retrouve avec un « Monopoly territorial » qui n'est ni plus ni moins qu'un alignement sur un « modèle » de super-régions, camouflant de nouveaux désengagements financiers et de nouvelles inégalités territoriales.

... ASPHYXIE BUDGÉTAIRE PROGRAMMÉE

Car une des conséquences majeures de cette réforme réside dans les modalités de financement des collectivités : avec la baisse des différentes dotations de l'Etat, ce sera de toute façon l'asphyxie à plus ou moins court terme des collectivités de proximité et de certaines de leurs actions. Des activités vont disparaître, d'autres se réduire, d'autres être privatisées, parfois par le biais de délégations de service public. Les petits syndicats intercommunaux de gestion des déchets, de l'énergie, de l'eau, du chauffage, ont du souci à se faire vu les mutualisations qui vont se faire.

Des agents risquent de perdre leur contrat (en cas de « doublons »), d'autres y perdre des avancées sociales, ou encore se retrouver éloignés de leur lieu de travail habituel (dans les régions regroupés en particulier). Les inégalités territoriales vont s'accroître, de même que l'éloignement des services publics vis-à-vis des usagers. Les citoyens seront eux aussi plus éloignés des lieux de décision. ■

LE SNUTER
REPRÉSENTE
UNE FORCE
DANS LA FSU
ET POUR
LA FSU

Montreuil, poste avancé du recul de nos acquis locaux ?



EN DIRECT DU SNU 93 TER-FSU



D. R.

DÉCLARATION LUE LORS DE L'INTERRUPTION DU CONSEIL MUNICIPAL (EXTRAITS)

“ Monsieur le maire, mesdames et messieurs les élus, montreuilloises, montreuillois, C'est la deuxième fois en 6 mois que l'intersyndicale doit intervenir en Conseil Municipal pour défendre le service public rendu à la population montreuilloise. Les 14 et 18 septembre 2015, des centaines d'agents sont en grève et descendent dans la rue tant vous avez rompu tout dialogue.

Nos revendications étaient claires :

- Mise en place d'un plan de titularisation des agents contractuels
- Définitions claires des politiques sectorielles
- Moratoire sur les non renouvellements de contrat et les non remplacements
- Que le service public rendu à la population reste de qualité
- Que l'Entretien Professionnel Annuel n'ait jamais d'incidence sur la rémunération
- Que les élus du personnel et les instances représentatives soient respectés

C'est grâce à la ténacité et au courage des agents, soutenus par leurs organisations syndicales que vous consentez enfin à vous asseoir à la table des négociations.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Après presque 6 mois de pseudo négociations avec les organisations syndicales vous n'avez pas respecté vos engagements.

Vous avez trahi la confiance des agents, pire, vous vous apprêtez à voter un budget avec lequel nous sommes en désaccord quant aux mesures prises concernant le personnel communal et les services publics de notre ville.

Au moment où ces lignes sont écrites, la mobilisation, à l'appel d'une intersyndicale CGT-FSU-FO-CNT se poursuit contre le budget d'austérité voté par le Conseil Municipal de Montreuil du 6 avril 2016 qui entérine la suppression ou la réduction de nos acquis sociaux :

- Suppression de la prime d'installation
- Suppression de nos congés de pré-retraite de 1 à 3 mois selon l'ancienneté 10, 20 ou 30 ans
- budget du COS amputé de 10 % en 2016

Pour nos syndicats, ces reculs accompagnent aussi une dégradation du service rendu à la population,

Mesdames et messieurs les élus, comment pouvez-vous voter un budget qui condamne le service public local et sanctionne le personnel ?

La politique d'austérité gouvernementale vous oblige à faire des choix. Mais c'est vous qui décidez que ce seront les petits salaires qui en feront les frais.

Monsieur le maire, vous appelez à la mobilisation contre le projet de la loi travail et saluez les initiatives citoyennes, nous, nous y participons activement !

Pourtant à Montreuil... Vous faites le choix assumé d'un service public dégradé, vous faites le choix de précariser les agents, vous faites le choix de revenir sur les conquêtes sociales acquises de hautes luttes.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Cette politique n'est pas digne d'une gauche ambitieuse qui défend les acquis sociaux.

Vous écrivez au Président de la République pour que cessent les politiques d'austérité qui étranglent les collectivités mais vous appliquez au plan local l'austérité que vous condamnez au plan national.

Nos organisations syndicales ne font pas le grand écart ! Elles défendent à tous les niveaux ce qui doit être préservé et luttent afin d'obtenir de nouvelles avancées... Comme disait Henri Krasuki : « la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat » !

Revenons sur cette politique d'austérité locale que vous mettez en place avec zèle et qui conduit les agents à se mobiliser une fois encore :

Les conditions de travail des agents de cette ville sont déplorables Monsieur le maire !

Vous ne connaissez pas le travail réel des agents qui, coûte que coûte, tentent de rendre chaque jour un service public de qualité, qui chaque jour accueillent la population, améliorent la vie des habitants, aident les plus démunis, construisent de nouveaux projets, travaillent en partenariat avec d'autres collectivités, inventent des idées nouvelles ?

Comment croire que la priorité municipale est donnée sur les services éducation, enfance et petite enfance quand le service rendu à la population est restreint, quand les remplacements en personnel sont réduits dans les crèches, les centres de loisirs ou dans les écoles... Les collègues de la propreté des bâtiments usent leurs corps jusqu'à la corde. Parce que quand il y a un agent là où il devrait y en avoir 3, comment pensez-vous que se répartit le travail à faire ?

D'autres services sont en souffrance : les espaces verts, l'atelier municipal, les services administratifs sous pression et sans vision, les crèches...

Vous préférez stigmatiser le personnel en parlant de SUR-absentéisme et asséner des chiffres indécents

plutôt que de comprendre les causes des arrêts afin de pouvoir les endiguer !

Mesdames et messieurs les élus, en votant le budget tel qu'il vous est proposé vous actez le fait que le personnel soit la variable d'ajustement, vous choisissez en coupant dans la masse salariale, de frapper les plus précaires et de revenir sur de précieuses conquêtes sociales.

C'est incompréhensible et inadmissible pour une ville dirigée par une majorité de gauche à la veille des 80 ans du Front populaire et de ces merveilleuses victoires sociales !

Nous pensons, Monsieur le Maire, mesdames et messieurs les élus que d'autres choix sont possibles.

Nous préférons pour 600 000 €, la mise en stage de 150 agents plutôt qu'un enrobé autour des arbres, enrobé qui plus est ne durera que deux ans selon l'expertise fiable de nos jardiniers compétents !

Nous préférons la création de postes supplémentaires à l'enfance ou dans les crèches plutôt que des audits à répétition.

Nous préférons des agents dans les écoles plutôt que de la vidéo surveillance qui coûte cher aux contribuables et porte d'autres valeurs politiques...

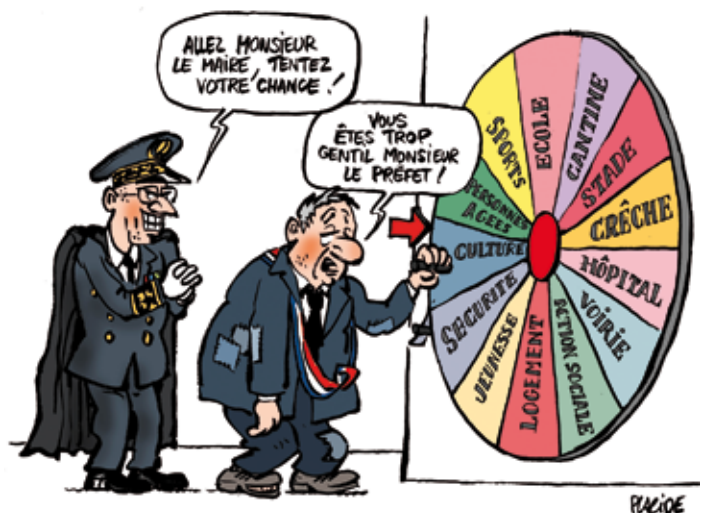
Nous sommes très soucieux des finances de la ville,

et nous luttons sans relâche contre les mesures gouvernementales qui à cause du désengagement de l'état vident les caisses de nos villes !

Mais nous avons fait des propositions d'économies, alternatives à vos choix inacceptables ! Qu'en est-il ?

Vous vous apprêtez à voter un budget sans avoir pris la peine d'écouter le personnel sans avoir donné de réponse à nos propositions, sans tenir compte des compétences des agents de cette ville, sur lesquelles vous devriez pourtant vous appuyer !

Nous vous demandons de ne pas voter ce budget en l'état, nous vous demandons d'être cohérents avec les valeurs que vous affichez, et puisque vous affirmez ne pas être le fossoyeur des services publics, nous vous demandons de poser la pelle qui commence à creuser ! ”



Temps de travail : les agents du Département ensemble pour dire Non !



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Fin février, l'intersyndicale du Département (CFDT, CGT, FO, FSU et UNSA) déposait un préavis de grève pour le lundi 14 mars 2016.

La collectivité avait annoncé fin 2015 son intention de revoir le règlement du temps de travail. Un groupe de travail a été mis en place en début d'année. L'empressement à valider un nouveau règlement du temps de travail dans un calendrier serré et le contenu volontairement flou avaient de quoi inquiéter les organisations syndicales. D'autant plus que les déclarations du Président-Sénateur dans la presse nationale comme locale, expliquant la nécessité de la remise en cause de la loi sur le temps de travail nationalement renforçaient encore nos craintes. Il indiquait qu'il allait donner l'exemple dans sa collectivité !

Ce chantier n'est pas anodin puisque de l'aveu même du Directeur Général des Services « *il a également pour but d'assurer la pérennité des Départements, en agissant sur un maximum de facteurs possibles y compris la masse salariale* ».

559 AGENTS EN GRÈVE LE 14 MARS POUR DÉFENDRE L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Plus de 559 agents étaient en grève, dont près de 500 se sont déplacés au rassemblement qui s'est tenu place Châtelet à Chartres à l'ouverture de la séance de l'Assemblée départementale. Il s'agissait de manifester le refus de voir se dégrader l'organisation du temps de travail mettant ainsi en péril l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, organisation formalisée par l'accord de 2001. Les agents se sont invités à la séance. Une délégation des représentants du personnel a été reçue par le Président et ses Vice-présidents. A cette occasion, nous avons tenu à lui rappeler notre attachement à l'organisation actuelle. Nous avons insisté sur la volonté de conserver les 20 jours de RTT annuels issus de 39h de travail par semaine.

Le Président nous a répondu que des pistes de réflexion étaient engagées par les élus mais que rien n'était en-

core décidé. Il a indiqué qu'il serait présent le 21 mars prochain lors du groupe de travail, pour annoncer les propositions de la collectivité. Il a également dit qu'il y aurait un temps pour la négociation...

Cette entrevue fut rapide, le Président précisant que beaucoup de rapports étaient inscrits à l'ordre du jour de la séance de l'Assemblée et que les élus avaient du travail ! En conclusion il nous a invités à sortir au soleil pour relater aux agents les échanges, ou bien à rester bien sagement et sans aucune manifestation dans l'hémicycle. Dans le cas contraire, il a indiqué qu'il ferait voter le huis clos !

La mobilisation de ce 14 mars a démontré à l'ensemble des élus, avant les derniers arbitrages, que les agents tiennent à tous leurs jours de RTT. Elle est une réussite au vu du nombre de grévistes et d'agents présents lors du rassemblement.

Grâce à cette forte mobilisation, le Président a tenu la troisième séance du groupe de travail. Nous avons donc pu, en direct, lui transmettre nos arguments.

PROPOSITIONS INACCEPTABLES ET POURSUITE DE LA MOBILISATION

Le Président ne souhaite plus supprimer tous nos jours de RTT mais a l'intention de nous faire travailler 37 heures par semaine et donc de supprimer 11 jours de RTT, mais en contrepartie, de nous offrir 24 mn par jour... pour conserver, dit-il notre équilibre vie privée-vie professionnelle (!) et sous prétexte d'améliorer le service rendu à l'utilisateur.

Les OS ont dit NON et que ce n'était pas négociable. C'est donc maintenant que nous devons ensemble montrer à nouveau aux conseillers départementaux notre opposition à subir une telle atteinte à nos conditions de vie et de travail, déjà fortement dégradées.

En conséquence, l'intersyndicale appelle l'ensemble des personnels à une nouvelle mobilisation et à cesser le travail pour se rassembler lors de la réunion des conseillers départementaux le vendredi 1^{er} avril. ■

La FSU territoriale 82 mobilisée pour défendre les conditions de travail et le service public départemental

EN DIRECT DU SNUTER-FSU



LA FSU TERRITORIALE
Tarn-et-Garonne

Début 2016, la FSU Territoriale du 82 a interpellé le Président et les élus du Département dont nous avons appris qu'ils envisageaient la réduction du nombre de congés exceptionnels des agents de la collectivité, en deux fois, au motif des recommandations de la Chambre régionale des comptes et de façon purement idéologique. Ces congés acquis depuis plus de 23 ans, n'entravent pas le bon fonctionnement de la collectivité et les missions du service public car la mise en place de l'effectif minimum de 50% des agents dans tous les services a toujours été respectée. Tout comme le régime des semaines aménagées, menacé également, n'entrave pas non plus le bon fonctionnement de la collectivité. Il permet même, comme au service des Archives, une amplitude d'ouverture au public plus importante.

DÉFENSE DES ACQUIS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette suppression de jours représenterait une économie budgétaire. La FSU Territoriale 82 a rappelé à l'employeur que depuis 5 ans maintenant, les agents subissent le gel de notre indice sur salaire (entraînant par rapport à 2000, une perte de pouvoir d'achat équivalente à près de deux mois de salaire par an), et, comme tout citoyen, l'augmentation du coût de la vie de 5,7% depuis 2011. La réduction de ces acquis reviendrait donc à travailler 4 jours de plus par an sans augmentation de salaire, ce qui équivaudrait à baisser encore plus le salaire des fonctionnaires du Département du 82 en «travaillant plus pour gagner moins»...

DÉFENSE DES PRÉCAIRES ET DU SERVICE PUBLIC

Dans les services, les contractuels partent les uns après les autres, en remerciements de leurs services rendus, une lettre de licenciement. Bon nombre d'agents, qui

partiront en retraite ne seront pas remplacés, selon une logique purement comptable. Pour ceux qui restent, la charge de travail sera de plus en plus lourde et le service rendu à la population se dégradera de fait.

UNE PÉTITION ET UNE BATAILLE GAGNÉE, MAIS RESTONS VIGILANTS...

La FSU 82 a défendu le maintien de ces 6 jours par an et du régime des semaines aménagées, acquis qui garantissent pour chacun un juste équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Nous avons également insisté sur le nécessaire maintien des remplacements assurant un avenir pour ces personnels dans la collectivité et le renouvellement des départs à la retraite. A l'initiative de la FSU 82 Territoriale, une pétition intersyndicale a recueilli 800 signatures sur 1 245 agents «pour le maintien des acquis et une prise en compte de la situation des personnels précaires». Remises en Comité Technique, ces signatures ont notablement secoué les élus du Conseil départemental. Une bataille de gagnée mais le combat reste d'actualité.



FORMATIONS SYNDICALES

2016

LA FSU TERRITORIALE



De nombreuses formations syndicales sont accessibles aux adhérents/militants de nos syndicats et prochainement un secteur « Formations du SNUTER » se mettra en place et en proposera d'autres répondant précisément à nos besoins.

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

COMMENT S'INSCRIRE :

Si vous êtes intéressé-e par l'une de ces formations, il faut en premier lieu vous adresser au syndicat dont vous relevez directement, exemple le SNUTER 93. C'est lui qui valide votre demande (en fonction des objectifs et des pré-requis) et qui fait le lien avec le SNUTER-FSU qui se charge du suivi.

Pour les stages organisés par le Centre de formation de la FSU (extrême-droite et syndicalisme, inter-syndicales femmes...) que vous pouvez retrouver sur son site www.formation.fsu.fr, c'est votre syndicat qui doit nous envoyer la fiche d'inscription que l'on trouve en cliquant sur le lien correspondant au stage. Pour les stages organisés par Culture et Liberté, association avec laquelle le SNUTER-FSU a une convention, nous vous donnons ci-après les dates des prochaines sessions.

Pour connaître le détail contactez-nous.

Là encore, c'est votre syndicat qui valide et adresse votre demande par mail au SNUTER-FSU ; nous faisons l'interface avec Culture et Liberté.

Plusieurs syndicats du SNUTER-FSU organisent aussi des formations syndicales et les ouvrent aux adhérents des autres syndicats de notre union ; nous en informons vos syndicats par mail, voir aussi ci-dessous. C'est aussi le SNUTER-FSU qui doit faire l'interface avec le syndicat concerné.

TOUTES LES INFOS SUR LE SITE DU SNUTER-FSU

Sur l'espace adhérent de notre site www.snuter-fsu.fr, rubrique « formations syndicales », vous trouverez différents documents : bulletin d'inscription, modèle de demande de congé formation, etc.

Pour le remboursement des frais de transport, hébergement, repas, intervenant, le barème ci-dessous et qui existait jusqu'à présent est susceptible d'évoluer. Si vous êtes adhérent d'un syndicat de 100 adhérents

et moins, le SNUTER-FSU prend en charge tous les frais sur justificatifs et dans la limite d'un barème qui est en cours de réévaluation.

Pour les adhérents de ces syndicats, le SNUTER-FSU prend en charge la totalité des frais facturés par Culture et Liberté et la moitié seulement pour les syndicats ayant plus de 100 adhérents.

Si vous êtes adhérent d'un syndicat de plus de 100 adhérents, c'est ce dernier qui prend en charge les frais de transport, hébergement et repas sur la base d'un barème qu'il a lui-même établi.

Pour les adhérents des syndicats ultra-marins, une règle spécifique existe.

Par ailleurs, si vous êtes salarié-e du secteur privé et que vous voulez vous inscrire à une formation Culture et Liberté, il est impératif de nous faire part de votre situation car une convention pour toute la FSU s'applique.

CALENDRIER DES FORMATIONS :

« PRISE DE PAROLE EN PUBLIC »

18 au 20 avril 2016/Paris/Culture et Liberté

« 1^{er} NIVEAU OU NOUVEAUX ADHÉRENTS »

11 mai 2016 ou 31 octobre 2016/Bobigny/SNUTER 93

« DÉROULEMENT DE CARRIÈRE »

8 juin 2016/Bobigny/SNUTER 93

« INFORMER AVEC UN TRACT, UN FLYER, UNE AFFICHETTE »

13 au 15 juin 2016/Paris/Culture et Liberté

« SENSIBILISATION À LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL »

21 juin 2016/Créteil/SDU 94

« ANIMER ET PARTICIPER AUX RÉUNIONS »

21 au 23 novembre 2016/Paris/Culture et Liberté

« NBI ET RÉGIME INDEMNITAIRE »

9 novembre 2016/Bobigny/SNUTER 93

« METTRE EN PAGE UN TRACT AVEC L'OUTIL INFORMATIQUE »

5 au 7 décembre 2016/Paris/Culture et Liberté



SOCIÉTÉ



vail: Retrait d'urgence c'est l'augm

Loi travail: NO



NON et NON!

Le projet de loi visant à réformer le droit du travail constitue une régression sociale. En effet les principes qui fondent les garanties collectives sont remis en cause.

SOCIÉTÉ

CETTE LOI EST ABSURDE, RÉGRESSIVE, DANGEREUSE, INJUSTE

Absurde d'un point de vue économique car non créatrice d'emplois contrairement aux affirmations du gouvernement et du patronat. Depuis quand crée-t-on de l'emploi en facilitant les licenciements ? Régressive d'un point de vue social car elle tente d'opposer entre elles les catégories de salariés. Depuis quand lutte-t-on contre la précarité en flexibilisant l'ensemble des salariés ?

Dangereuse pour les conditions de vie et de travail car les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi permettraient de baisser les revenus et augmenter le temps de travail. Depuis quand on vit et travaille bien sous la contrainte d'horaires flexibles et incertains ? Depuis quand vit-on correctement avec un salaire aléatoire ?

Injuste d'un point de vue démocratique car il laisserait libre cours au chantage du patronat. Depuis quand facilite-t-on les relations sociales en laissant les salariés seuls face à leur patron ?

EST-CE LÀ LE MODE D'ORGANISATION SOCIALE QUE NOUS VOULONS POUR LES SALARIÉS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN ?

La réponse est clairement : NON. Le chômage atteint un niveau record en France, la pauvreté explose et, pour la première fois depuis l'après-guerre, l'espérance de vie recule. Précariser le salariat, faciliter les licenciements cela ne crée pas d'emplois comme le démontrent les politiques menées depuis plusieurs décennies y compris dans d'autres pays européens. La FSU n'accepte pas que la société promise aux jeunes soit celle de la précarité. La FSU porte d'autres exigences en termes d'emploi, de temps de travail de formation, de protection sociale et de conditions de travail.

La mobilisation du 9 mars, à l'appel de nombreuses organisations de la jeunesse dont l'UNEF, l'UNL, la FIDL, soutenus par la FSU, la CGT, FO et Solidaires, et les prises de positions de certains acteurs de la scène politique ont contraint le Gouvernement à « manœuvrer ».

Dans ce dossier comme dans celui des retraites, la stratégie gouvernementale classique est celle de la division syndicale, par l'affichage de quelques maigres concessions anticipées en direction des syndicats « réformistes » qui les brandissent comme autant de victoires, sans remise en cause des points les plus nocifs pour les salariés. Ainsi on peut laisser croire qu'il s'agit de dialogue social et tenter de faire oublier le grand bond en arrière...

LA RÉGRESSION SOCIALE NE SE NÉGOCIE PAS : ELLE SE COMBAT !

→ LES LICENCIEMENTS ABUSIFS TOUJOURS FAVORISÉS

Le gouvernement pourrait passer à un barème indicatif exprimé en euros et non plus en mois de salaire, comme le laisse supposer le dossier de presse du 14 mars. Il pourrait aussi le rendre « indicatif » pour le bureau de jugement et ainsi renforcer la pression sur le juge et baisser le niveau du barème.

→ L'ACCORD D'ENTREPRISE AU-DESSUS DE LA LOI ! (OU INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES)

Aujourd'hui : C'est le principe du plus favorable qui prévaut pour l'essentiel avec ce que l'on appelle la hiérarchie des normes : la loi prime sur l'accord de branche qui prime sur l'accord d'entreprise, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise sont plus favorables. Ce principe, entaillé par la loi Fillon de 2008 sur le temps de travail, prévaut toujours sur l'essentiel des sujets.

Demain (!?) : la hiérarchie des normes est inversée. C'est-à-dire que sur de nombreux sujets, c'est l'accord d'entreprise qui prévaudrait sur l'accord de branche ou la loi, même quand il est moins favorable. Le nouveau projet de loi étend les possibilités de négociation dans les entreprises où il n'y a pas d'Institutions Représentatives du Personnel, IRP, à des salarié-es « mandaté-es » qui ne bénéficieront pas des droits et protections des élu-es et syndicats, et seront davantage sous pression de l'employeur. L'inversion de la hiérarchie des normes est défavorable aux salariés les plus précaires et aux femmes, qui travaillent dans les entreprises sous-traitantes, les PME et TPE, dans lesquelles les organisations syndicales sont moins implantées.

→ LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL DÉPASSÉE PLUS FACILEMENT

Aujourd'hui : la durée maximale de travail sur la semaine est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle



SOCIÉTÉ

Mito



C'EST L'ACCORD D'ENTREPRISE QUI PRÉVAUDRAIT SUR L'ACCORD DE BRANCHE OU LA LOI, MÊME QUAND IL EST MOINS FAVORABLE

JMB



SOCIÉTÉ

peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail et après avis des IRP. Le dépassement de la durée moyenne (jusqu'à 46h) nécessite un accord de branche et un décret.

Demain (!) : la durée maximum hebdomadaire de travail sera toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre cet horaire sur 12 semaines par accord d'entreprise. Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaires par simple accord d'entreprise, mais la dernière version du texte renvoie le dispositif à une autorisation administrative. Il supprime cependant l'obligation de consultation des IRP. Contrairement à ce qu'il a annoncé le 14 mars, le gouvernement ne reste donc pas à « droit constant » sur le temps de travail. Les durées maximum de travail peuvent être augmentées.

→ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES MOINS PAYÉES

Aujourd'hui : la durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

Demain (!) : la durée légale est toujours fixée à 35 heures. A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %. Mais un accord de branche ne pourra plus s'y opposer.

→ TEMPS PARTIEL : DES HEURES COMPLÉMENTAIRES MOINS PAYÉES

Aujourd'hui : la règle de majoration des heures complémentaires était définie pour les temps partiels dans la loi de la manière suivante : 10% dans la limite d'1/10^e des heures prévues dans le contrat

et 25% au-delà d'1/10^e. Par exemple, pour une salariée qui travaille 10 heures par semaine, si elle fait 3 heures complémentaires dans la semaine, la 1^{ère} sera rémunérée 10% de plus, les deux suivantes 25% de plus. Seul un accord de branche pouvait déroger à cette règle et majorer l'ensemble des heures complémentaires à 10%. Le projet de loi généralise cette mesure pour l'ensemble des salarié-e-s : le taux de majoration des heures complémentaires est de 10%. (les salarié-es à temps partiel sont à 82% des femmes.)

→ UN RECOURS FACILITÉ AU TEMPS PARTIEL

Aujourd'hui : pour mettre en œuvre le temps partiel, l'employeur doit informer au préalable l'inspection du travail. Cela permet d'éviter les abus.

Demain (!) : cette information est supprimée et l'employeur pourra mettre en œuvre le temps partiel dans l'entreprise de façon unilatérale voire même de façon autoritaire.

→ TEMPS PARTIELS : DES HORAIRES POUVANT ÊTRE MODIFIÉS 3 JOURS À L'AVANCE !

Aujourd'hui : la règle prévoit qu'un-e salarié-e à temps partiel soit prévenu-e 7 jours avant pour un changement d'horaire. Seul un accord de branche ou d'entreprise peut y déroger et fixer une durée inférieure (minimum 3 jours).

Demain (!) : les changements d'horaire des salarié-es à temps partiel seront possibles, avec ou sans accord, dans un délai de prévenance de 3 jours.

→ CONGÉS PAYÉS : DES CHANGEMENTS DE DATES AU DERNIER MOMENT RENDUS POSSIBLES

Aujourd'hui : la loi prévoit que l'employeur doit prendre en compte la situation familiale des salarié-e-s pour définir les dates de congés payés. Un mois avant le départ du ou de la salarié-e, l'employeur n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ.



Milo

SOCIÉTÉ

Demain (!): ces mesures obligatoires pourront être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

→ LE FRACTIONNEMENT DES 11 HEURES DE REPOS QUOTIDIEN : RECULER POUR MIEUX SAUTER

Aujourd'hui: la loi impose 11 heures de repos consécutives chaque jour.

Demain (!): le fractionnement des temps de repos a été retiré du projet, mais, pour les salariés en forfait-jours, il est renvoyé à une concertation avant le 1^{er} octobre 2016. C'est reculer pour mieux sauter, le gouvernement n'y renonce pas !

→ LE TEMPS DE TRAVAIL CALCULÉ SUR TROIS ANS

Aujourd'hui: pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent moduler -et donc calculer- le temps de travail sur une période plus longue. Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1 607 par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

Demain (!): par accord de branche (un accord d'entreprise suffisait avant les annonces de Valls du 14 mars) cette modulation pourra se faire sur une période allant jusqu'à trois ans. En l'absence d'accord, elle ne pourra dépasser un mois comme aujourd'hui, sauf pour les PME qui comptent moins de 50 salariés, qui pourront aller jusqu'à seize semaines, soit quatre mois, sous réserve d'avoir un accord validé par un-e salarié-e mandaté-e.

→ LA GÉNÉRALISATION DU CHANTAGE À L'EMPLOI

Aujourd'hui: en cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de «maintien de l'emploi» pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps

de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique. Risque pour l'employeur: voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

Demain (!): en plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la «préservation» ou le «développement» de l'emploi. Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté. Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (rémunération, temps de travail...). Grosse nouveauté en revanche: si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel. La «cause réelle et sérieuse» du licenciement sera impossible à contester devant le juge (à la différence du motif économique) puisqu'elle sera constituée par le refus même du salarié de se voir appliquer l'accord. Cette disposition, en contradiction avec les normes internationales, permettra de tirer vers le bas les qualifications et de généraliser les logiques de déclassement.

→ Les licenciements pour motif économique encore facilités

Aujourd'hui: un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de

LES CHANGEMENTS D'HORAIRE DES SALARIÉ-ES À TEMPS PARTIEL SERONT POSSIBLES, AVEC OU SANS ACCORD, DANS UN DÉLAI DE PRÉVENANCE DE 3 JOURS

réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

Demain (!) : une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier. De plus, l'examen des difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un groupe sera limité aux entreprises du groupe implantées en France, même si le secteur d'activité du groupe est fortement bénéficiaire dans sa totalité. Rappelons que les conséquences d'un licenciement pour cause économique, souvent étendues aux

sous-traitants et à l'ensemble de la population d'un bassin d'emploi... sont à la charge de la collectivité. Dans la nouvelle version du projet de loi, il est dit que « des difficultés créées artificiellement » ne pourront justifier un licenciement pour motif économique ! En pratique, le juge n'aura aucun moyen de le vérifier.

→ LES ASTREINTES DÉCOMPTÉES DU TEMPS DE REPOS

Aujourd'hui : la France a été condamnée par le Comité européen des Droits Sociaux qui impose que les temps d'astreintes s'ajoutent aux temps de repos.

Demain (!) : au lieu de modifier le Code du Travail en ce sens, le projet de loi « El Khomri » s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance.

→ LE RÉFÉRENDUM POUR CONTOURNER LES SYNDICATS

Aujourd'hui : un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Il est conclu pour une durée illimitée.

Demain (!) : un accord d'entreprise pourra être conclu s'il est paraphé par des organisations représentant au moins 50 % des salariés. Si elles ne représentent que 30 %, elles pourront alors demander l'organisation d'une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d'un accord, ce dernier sera alors validé et les autres syndicats, même s'ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer. Autrement dit, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Cette disposition s'appliquera dans un premier temps au temps et à l'organisation du travail, et sera étendue ensuite.

→ CHANGEMENT DE MISSION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Aujourd'hui : la loi de 1946 sur la médecine du travail institue un contrôle étroit de la puissance publique sur la médecine du travail laquelle repose sur trois grands principes :

Son action se déploie dans l'intérêt exclusif de la santé de chaque travailleur.

Le travail étant considéré comme un facteur de santé (éviter de rire), la possibilité du maintien au travail est un des objectifs de l'institution.

Toute décision du médecin du travail qui aurait une influence sur la santé du travailleur est arbitrée par la puissance publique.

Demain (!) : le médecin du travail devrait dorénavant attester de « la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise » et « de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du

SOCIÉTÉ



JMB



JMB



JMB

SOCIÉTÉ

travailleur avec le poste auquel il est affecté ». Il s'agit clairement d'une sélection médicale par la santé sans projet de prévenir les conditions de travail dangereuses. Cela est contraire à l'exercice clinique des médecins du travail, en référence au Code de la Santé publique !

Actuellement, la mission du médecin du travail inscrite dans la loi est inverse. C'est le travail qu'il se propose d'analyser et modifier si besoin et non les éléments présents de la santé du salarié qui devraient être conformés à des tâches existantes potentiellement dangereuses pour lui. En cas d'incompatibilité pour la santé, il lui appartient de proposer des alternatives qui permettent le maintien au travail.

D'après ce projet, le médecin du travail doit « éviter (...) tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers... ». Or, la relation médicale ne saurait concerner des tiers autrement que lorsque ceux-ci peuvent interférer avec la santé de ce patient. Ce qui doit être privilégié concernant la prévention médicale est la construction d'une relation médicale de confiance, essentielle pour les risques engageant la sécurité ou la sûreté ! Un médecin construit un diagnostic individuel, ce qui ne permet pas des conclusions générales pertinentes sur des tiers hypothétiques. Tout acte médical a un caractère instantané et non prédictif et est impuissant en matière de prévention autre que celle de la santé du salarié examiné. On peut donc considérer que le seul objet de cette nouvelle mission impossible, est de décharger la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité.

→ CENTRES DE FORMATION : DE L'ARGENT POUR LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ET/OU CONFESIONNELS.

Aujourd'hui : la taxe d'apprentissage n'est accessible qu'aux établissements reconnus par l'État, ce qui garantit la qualité de la formation et de l'encadrement. Des établissements privés y ont accès,

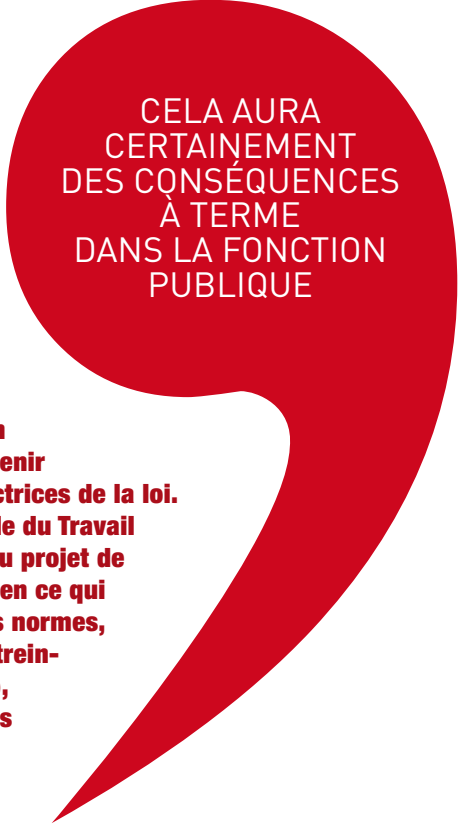
sous réserve d'être reconnus par l'État, ce qui assure un contrôle sur le contenu de l'enseignement (laïcité...), une indépendance (certes relative) vis-à-vis des intérêts patronaux, et empêche des frais de scolarité trop élevés.

Demain (?) : les établissements privés, confessionnels ou patronaux non reconnus par l'État pourront avoir accès à la taxe d'apprentissage, ce qui subventionnera encore plus leur développement, au détriment des établissements publics, et surtout des apprenti-es...

SOUS LA PRESSION DE LA MOBILISATION,

les apprenti-e-s mineur-e-s pourront travailler jusqu'à 35 heures par semaine et 8 heures par jour sauf en cas d'autorisation de l'inspecteur du travail, sous le contrôle du médecin du travail.

« La loi protège le faible » et le rôle de la négociation collective n'est pas de revenir sur les dispositions protectrices de la loi. Il est évident que si le Code du Travail est modifié dans le sens du projet de loi El Khomri (notamment en ce qui concerne la hiérarchie des normes, le temps de travail, les astreintes, les temps de repos...), cela aura certainement des conséquences à (court ?) terme dans la Fonction publique.



Nous sommes agents publics et nous ne sommes pas des nantis! Pourquoi défendre notre protection sociale ?

SOCIÉTÉ

La Mutualité Fonction Publique (MFP) et les 8 Organisations syndicales de la Fonction publique ont lancé, le 2 février dernier à l'Assemblée nationale l'opération #24H24Semaines, autrement dit « 24 semaines pour une protection sociale solidaire des fonctionnaires »

Conscientes des menaces qui pèsent sur l'avenir de la protection sociale des agents publics, la MFP et les 8 Organisations syndicales représentatives de la Fonction publique ont lancé une grande action de mobilisation, pour lutter contre la logique en cours de marchandisation de la protection sociale et pour préserver les modèles solidaires construits depuis plus de 70 ans.

RISQUE D'ÉCLATEMENT

Depuis février 2016, une campagne d'information des agents et de leurs employeurs est menée sur le terrain afin de les sensibiliser aux risques encourus : éclatement de leur protection sociale globale, destruction des méca-

nismes de solidarité et conséquences sur leurs droits actuels. Des affiches et dépliants sont diffusés sur tout le territoire sur les lieux de travail (cités administratives, mairies, collectivités territoriales, hôpitaux, etc.) ainsi que dans les sections d'accueil mutualistes.

PUBLIC/PRIVÉ : ÉGALITÉ DES DROITS !

L'objectif est de faire remonter les enseignements de cette mobilisation auprès des pouvoirs publics et de les convaincre que les agents publics, actifs et retraités, des citoyens comme les autres face à la santé, ont droit eux aussi à une protection sociale complémentaire financée pour partie par leur employeur public. Alors que le législateur a imposé aux employeurs privés, à compter du 1^{er} janvier 2016, leur participation financière à hauteur de 50% minimum de la cotisation de la complémentaire de tous leurs personnels, dans la Fonction publique territoriale cette participation est laissée au libre choix de chacune des collectivités territoriales.

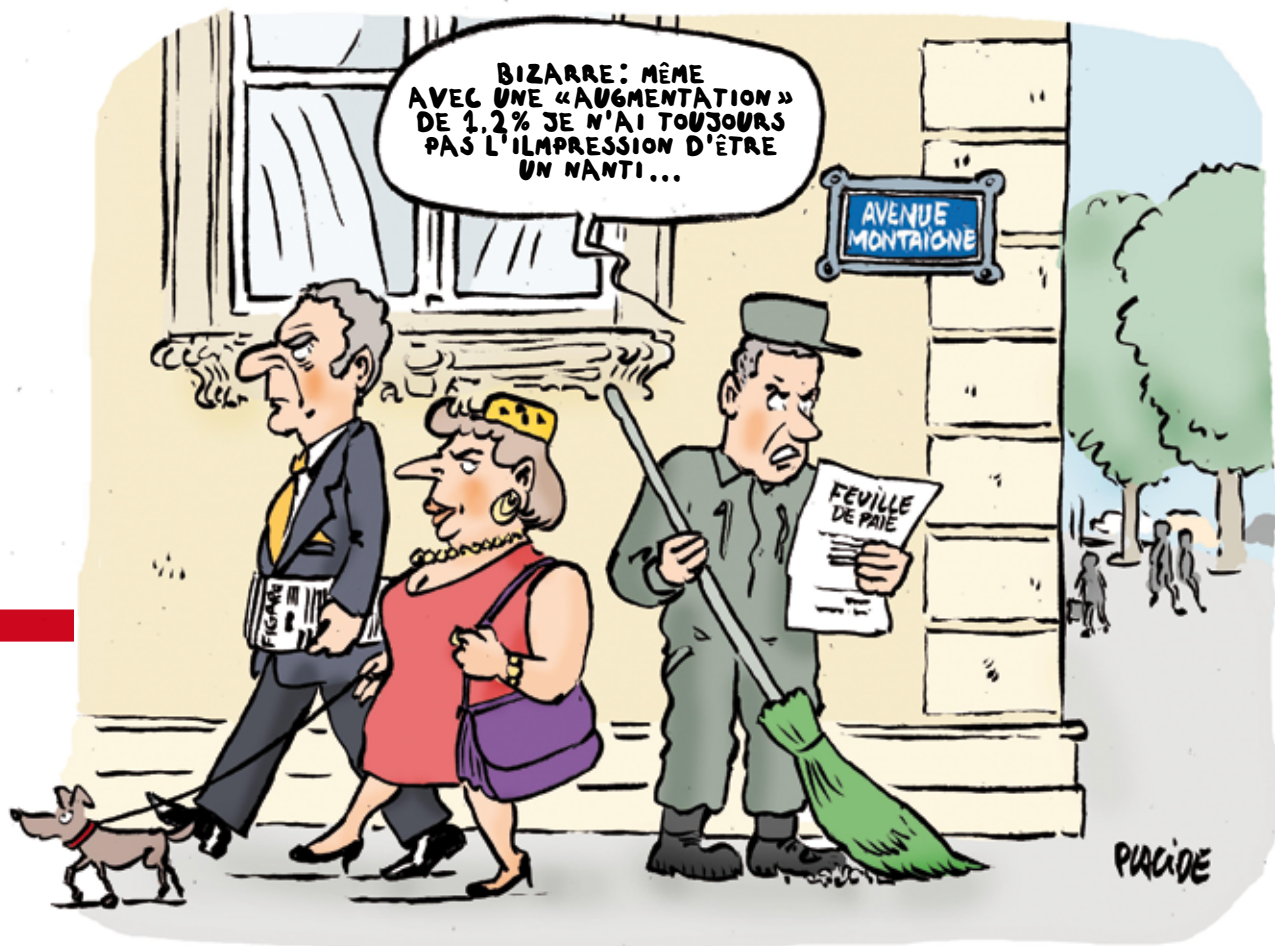
DÉFENDRE LE MODÈLE MUTUALISTE

Outre la généralisation de cette participation et le maintien de garanties couplant santé et pré-

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNU-TER-FSU 173, Rue de CHARENTON, 75012 PARIS Tél. : 01.43.47.53.95 / Fax : 01.49.88.06.17 / Mail : contact@snuter-fsu.fr / Directeur de la Publication : Didier BOURGOIN / Directrice de la Rédaction : Hélène PUERTOLAS / Conception graphique & mise en page : Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr) / Dessins : PLACIDE (www.placide-illustrations.com) / Régie Publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE (Clotilde POITEVIN, tél. : 05.55.24.14.03) / Impression : ENCRE BLEUE 253, Bd de Saint Marcel, 13011 Marseille N° ISSN : 1775-0288 / N° CPPAP : 1015 S 07573 / Dépôt légal : avril 2016 / Prix : 0,80 euros





SOCIÉTÉ

voiance, un des enjeux de cette campagne est de défendre le modèle solidaire des mutuelles de fonctionnaires.

Ce modèle s'appuie sur les principes démocratiques de la mutualité, c'est-à-dire qu'il garantit :

- une non sélection des risques quel que soit votre état de santé,
- une adhésion à la mutuelle librement choisie,
- une mutualisation des risques et des populations la plus large possible,
- des tarifs solidaires, accessibles à tous, rendus possible par le jeu de la solidarité :
 - ↳ générationnelle (jeunes, actifs, retraités),
 - ↳ familiale (célibataire, couple avec enfants),
 - ↳ un niveau de garanties validé en assemblée générale.

POUR SUIVRE LA CAMPAGNE, TÉMOIGNER ET RETROUVER LA PLAQUETTE D'INFORMATIONS, RENDEZ-VOUS SUR :

www.mfp.fr/mobilisationfonctionpublique/

**MOBILISONS-NOUS !
PARLONS-EN AUTOUR
DE NOUS !**

UN DES ENJEUX DE CETTE CAMPAGNE EST DE DÉFENDRE LE MODÈLE SOLIDAIRE DES MUTUELLES DE FONCTIONNAIRES

MFP : KÉZAKO ?

La Mutualité Fonction Publique (MFP) est une « union politique » qui regroupe un peu plus d'une vingtaine d'adhérents. Elle a pour mission de représenter et défendre, auprès des autorités françaises et européennes, les intérêts des mutuelles de fonctionnaires. Loin de défendre un pré carré, la MFP se bat, avec le soutien des fédérations syndicales de la Fonction publique, pour pérenniser le modèle de protection sociale global construit par et pour les agents publics et caractérisé par de vrais mécanismes de solidarités générationnelles et contributives et qui plus est, sans accompagnement financier significatif des employeurs publics.

C'est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?



- 32... 33... c'est bon ils sont tous là... Et entiers.

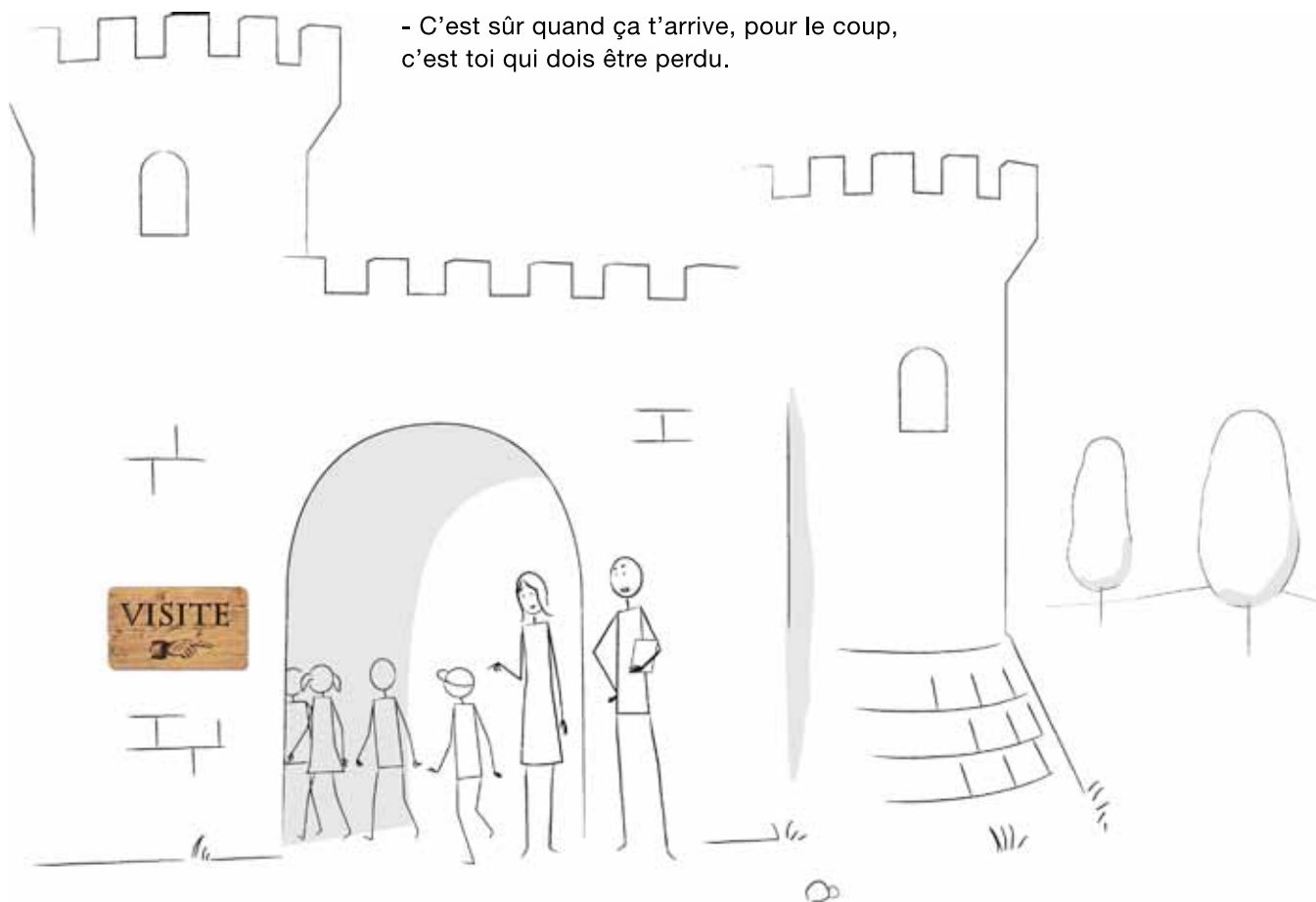
- J'ai un collègue qui en a perdu un une fois...

Ils l'ont retrouvé mais je te dis pas, les parents ont porté plainte.
Là, t'es content d'être à la MAIF.

- Pourquoi ?

- Ben, ils connaissent bien notre quotidien et dans ce genre de cas, ils t'aident. Aussi bien juridiquement que moralement.

- C'est sûr quand ça t'arrive, pour le coup, c'est toi qui dois être perdu.



Offre Métiers de l'Éducation : **39€** par an.

L'offre Métiers de l'Éducation couvre vos risques professionnels. Elle garantit vos responsabilités, vos droits, vos dommages corporels en cas d'agression, d'accident, de mise en cause. Vous bénéficiez en plus du soutien de proximité de notre partenaire, les **Autonomes de Solidarité Laïques**.
Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation. **On a tout à gagner à se faire confiance.**



assureur militant