

LE SMIC DANS LA FPT / GIPA 2012 /
 Catégorie C: **ÉCHELON SPÉCIAL**
DE L'ÉCHELLE 6 OUVERT À TOUS /
 Du Contrat unique d'insertion au **CONTRAT**
D'AVENIR / Protection sociale
COMPLÉMENTAIRE / Réforme de la
 catégorie B **LE CADRE D'EMPLOIS DES**
RÉDACTEURS ENFIN PUBLIÉ !
PAGES 4 à 8
ACTUALITÉ SYNDICALE



RETOUR SUR LA CONFÉRENCE
SOCIALE DES 9 ET 10 JUILLET 2012
PAGES 9 à 15
DOSSIER

ÉVOLUTION DU SECTEUR FPT DANS
LA FSU / Assistantes maternelles
 de Bonneuil (94) / **GRÈVE AU CG**
HAUTE-VIENNE / IIP CONGRÈS DU
SNUCLIAS-FSU / Syndicat Fédération
 syndicale unitaire aux finances /FSU
 FINANCES **BILAN DU VE CONGRES**
PAGES 16 à 20
EN DIRECT



Rythmes scolaires **UN DOSSIER QUI**
IMPACTE AUSSI LA FPT ET SES
PERSONNELS
PAGES 21 à 23
SOCIÉTÉ

Syndicalement votre U

n° 28 octobre 2012

journal du SNUCLIAS-FSU

Union nationale des syndicats unitaires-Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales



LES
 ENGAGEMENTS
 DOIVENT
 ÊTRE TENUS...
 RAPIDEMENT :

édito **le changement c'est pas lentement !**

Même s'il est trop tôt pour tirer un bilan de l'action du gouvernement, un certain nombre de signes forts doivent être donnés aux agents publics pour une meilleure compréhension du contexte actuel. Nous ne sommes pas les partisans du tout et tout de suite, néanmoins nous attendons que les engagements soient respectés, et certains dossiers ne pourront pas être repoussés aux calendes grecques car les attentes des collègues sont fortes et doivent être entendues. A l'issue de la conférence sociale, le gouvernement a donné une feuille de route des concertations et négociations à venir. Il faut tout d'abord noter qu'un climat d'écoute, propice à un dialogue social de qualité, a été restauré. Bien sûr les chantiers sont multiples : emploi, pouvoir d'achat, formation, retraites, santé, conditions de vie, édu-

cation... on n'efface pas d'un coup de baguette magique 5 ans d'une politique menée par le précédent gouvernement. Les thématiques abordées doivent permettre de répondre aux besoins des citoyens et favoriser davantage de justice sociale. Nous avons noté avec satisfaction, rompant ainsi radicalement avec le gouvernement Fillon, que les Services Publics et la Fonction Publique sont réhabilités au service de l'intérêt général et que les principes et les valeurs qui fondent son action sont réaffirmés. Pour autant, nous demandons l'ouverture rapide de négociations pour l'emploi et la revalorisation des salaires des agents. Il faut aussi, par exemple, abroger les principales mesures de la loi portant réforme des collectivités territoriales. Ce sont de véritables coopérations qu'il faut mettre en place, articulant politique nationale, mises en œuvre déconcentrées par les services de l'Etat →

(SUITE DE L'EDITO) et compétences des collectivités territoriales. Un diagnostic des effets des différentes lois de décentralisation doit être établi avant d'envisager une nouvelle étape de celle-ci. Pour que l'Etat assume pleinement ses responsabilités et assure une répartition équilibrée des services publics sur le territoire, pour répondre aux besoins sociaux, la dépense publique est indispensable et elle doit être soutenue : 73% des investissements publics sont réalisés par les collectivités territoriales. Une profonde réforme de la fiscalité est donc une évidence aujourd'hui.

Les logiques de management, le culte de la performance ont provoqué des dégâts dans les collectifs de travail et ont également atteint le moral des agents. Il est urgent de revenir à des politiques de gestion des personnels respectueuses des droits individuels, soucieuses d'objectivité et de transparence.

C'est pourquoi, afin d'éviter tout conflit qui ne serait de l'intérêt de personne, des signes forts doivent être donnés, comme l'abroga-

tion des dispositions instituant le jour de carence par exemple, ou bien l'ouverture rapide de négociations sur les salaires et le pouvoir d'achat. Or sur cette dernière question tout laisse à penser que les traitements ne seront pas revalorisés au titre de l'année 2012. Mais plus inquiétant, rien dans le Projet de Loi de Finances n'indique que des mesures favorables au pouvoir d'achat des agents publics sont envisagées pour 2013.

Cela voudrait dire que si des négociations devaient aboutir ce ne serait pas avant 2014 : c'est un vrai problème!

D'autant que par voie de presse nous apprenons « qu'une source gouvernementale (sic) » a indiqué « que la masse salariale de l'Etat devrait être pratiquement stabilisée entre 2013 et 2015, avec une progression limitée à 1% sur trois ans ». Et ça c'est un gros problème!

Didier Bourgoin

Secrétaire Général du SNUCLIAS-FSU



VALEUR DU POINT D'INDICE

4,6303 € depuis le 01/072010.

TRAITEMENT INDICIAIRE

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

Traitement minimum afférent à l'IM 308 (IB 297) à compter du 1^{er} juillet 2012 soit, pour un emploi à temps complet, 1426,13 € bruts selon la valeur du point d'indice applicable à compter du 1^{er} juillet 2010.

SMIC ET MINIMUM GARANTI

Valeur du SMIC et du minimum garanti à compter du 1^{er} juillet 2012 :

- SMIC : 9,40 € par heure soit 1425,67 €/mois.
- minimum garanti : 3,49 €.

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 312 (IB 308) soit, à compter du 1^{er} juillet 2012 :

- 1^{ère} zone : 43,34 €
- 2^e zone : 14,45 €

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

- pour un enfant : 2,29 €
- pour deux enfants : 10,67 € + 3% du traitement brut plafonné
- pour trois enfants : 15,24 € + 8% du traitement brut plafonné
- par enfant au-delà du 3^e : 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 3^e : 129,31 €

Montants maximaux

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

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

AIDES AUX FAMILLES

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : 21,85 € par jour.

ENFANTS HANDICAPES

Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans : 152,90 € par mois.

Séjour en centre de vacances spécialisé : 20,01 € par jour.

SEJOURS D'ENFANTS

Colonies de vacances, séjours linguistiques ou non : enfants de moins de 13 ans : 7,01 €, enfants de 13 à 18 ans : 10,63 €.

Centres de loisirs sans hébergement : 5,06 € pour la journée complète, 2,55 € pour les séjours en demi-journée.

Centres familiaux de vacances et gîtes : pension complète : 7,38 €, autre formule : 7,01 €.

Séjours éducatifs : forfait pour 21 jours consécutifs au moins : 72,71 €, pour les séjours d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 3,45 € par jour.

Séjours linguistiques enfants de moins de 13 ans : 7,01 €, enfants de 13 à 18 ans : 10,63 €.

RESTAURATION : prestation par repas : 1,17 €.

MONTANT DE L'ALLOCATION CHOMAGE

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

Le SMIC dans la FPT



Avec le taux de salaire moyen le plus faible du pays, la fonction publique territoriale est loin de l'image de nantis que certains se plaisent à lui coller. Une revalorisation des indices de rémunération et de la valeur du point d'indice est urgente.

ACTUALITÉ SYNDICALE

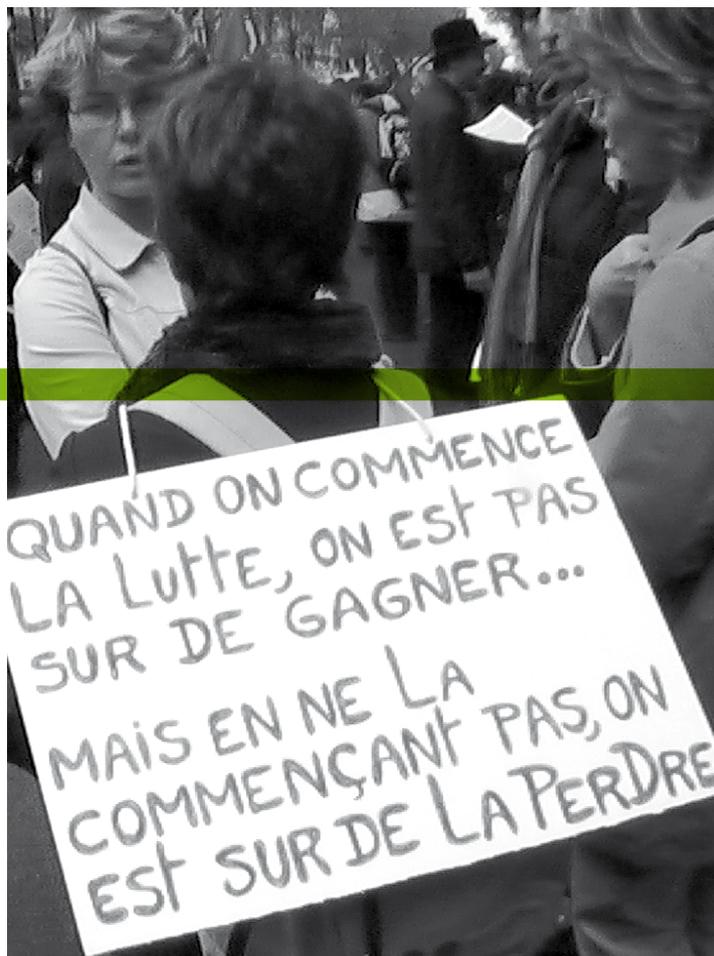
Il peut paraître «bizarre» de parler de SMIC dans le secteur public. Beaucoup de personnes pensent que les fonctionnaires et les agents publics sont des «nantis» peu ou pas concernés par cette question. Or, peu d'entre eux savent que la fonction publique territoriale a le salaire moyen le plus faible en France, derrière la F.P.E et la F.P.H mais également derrière le secteur privé. Cette situation est bien sûr due au fait que 78% des agents relèvent de la catégorie C, dont la majorité, est rémunérée sur les échelles 3 et 4: c'est-à-dire les plus faibles rémunérations dont les premiers indices flirtent avec le SMIC. Quand on sait que beaucoup d'entre eux n'ont que leur traitement de base comme rémunération, c'est-à-dire sans régime indemnitaire et sans NBI, on comprend mieux nos revendications en matière de salaire et de pouvoir d'achat.

UNE RÉMUNÉRATION DÉTERMINÉE PAR LE STATUT

La rémunération est un élément de la situation statutaire et réglementaire de l'agent, elle est donc essentiellement déterminée en fonction de son statut, qui établit des règles communes à tous les agents placés dans la même situation. Le fait même que l'agent public soit placé dans un contexte statutaire, lui interdit toute modulation indiciaire négociée individuellement. Est donc illégal, par exemple le versement d'un élément de rémunération dépourvu de base législative ou réglementaire, tel qu'une indemnité destinée à compenser une baisse de rémunération induite par un changement d'affectation (CE 16 oct. 1996 n°116867) ou même encore l'attribution d'une «prime de vie chère» sensée compenser l'augmentation du coût de la vie.

PAS DE NÉGOCIATION AUTRE QUE COLLECTIVE

La situation particulière de l'agent a cependant des répercussions sur certains éléments de rémunération autres que le traitement indiciaire, notamment :



D.R.

- en fonction de sa zone géographique (indemnité de résidence);
- en fonction de sa situation familiale (supplément familial de traitement);
- en fonction de contingences liées au poste ou aux fonctions (N.B.I);
- en fonction de la collectivité ou de l'établissement dont il dépend, dans la limite de la marge de manœuvre dont disposent les employeurs territoriaux (régime indemnitaire).

La rémunération des agents publics se différencie du salaire, fixé par un contrat, fruit de négociations particulières entre l'employé et l'employeur. La seule négociation possible dans la fonction publique est donc la négociation collective: les organisations syndicales de fonctionnaires ont en effet qualité pour participer, au niveau national, à des négociations sur l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du gouvernement et des employeurs publics, dans les conditions fixées par l'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

L'obligation faite aux employeurs publics de verser à leurs agents une rémunération au moins

GIPA 2012 : Une fausse bonne nouvelle pour les agents concernés !

Instaurée en 2008, la GIPA (indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat) est versée automatiquement aux fonctionnaires, titulaires et non titulaires, dont le pouvoir d'achat a régressé sur une période de 4 ans.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac, en moyenne annuelle sur la même période. Si le TIB perçu par l'agent a évolué moins vite que l'indice des prix à l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte de pouvoir d'achat constatée est versé obligatoirement par l'employeur. L'Arrêté du 20 mars 2012 fixe au titre de l'année 2012 les éléments à prendre en compte pour le calcul :

- période de référence : 31 décembre 2007 au 31 décembre 2011,
- taux de l'inflation : 6,5%,
- valeur moyenne du point 2007: 54,375 euros et pour 2011: 55,563 euros.

En résumé, si vous n'avez bénéficié d'aucun avancement d'échelon ni de grade durant cette période, vous bénéficierez de cette indemnité exceptionnelle, qui est loin toutefois de couvrir la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Consultez le simulateur de calcul de la GIPA sur le site:

www.snuclias-fsu.fr

↑ RUBRIQUE RESSOURCES

ACTUALITÉ SYNDICALE

égale à la valeur du SMIC a été érigée en principe général du droit par le Conseil d'Etat (CE 23 avr. 1982 n°36851).

Le décret n°91-769 du 2 août 1991 a institué une indemnité différentielle au profit des agents publics dont le traitement indiciaire brut (augmenté des éventuels avantages en nature) est inférieur au montant du SMIC... comme cela peut malheureusement arriver tant les salaires de départ sont faibles !

EN L'ABSENCE DE REVALORISATION DES INDICES DE RÉMUNÉRATIONS ET DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE PLUSIEURS PROBLÈMES SE POSENT :

1. la remise en cause de la notion de carrière : en effet que penser des premiers échelons des échelles de cat C par exemple qui ne permettent le gain que de quelques euros sur les 10 premières années de carrière ? Gagner le même salaire après 10 ans d'ancienneté ce n'est pas très motivant d'autant plus avec une rémunération aussi faible.
2. un manque d'attractivité de la FPT : avec des salaires « en baisse » le risque est que beaucoup de jeunes qui auraient souhaité s'engager dans une carrière au service du public et de l'intérêt général se détournent de la Fonction Publique du fait de la faiblesse des rémunérations.
3. un tassement des grilles de rémunérations (un peu comme si le plancher rejoignait peu à peu le plafond !) qui abouti par exemple à ce qu'une assistante sociale débute sa carrière quelques euros au dessus du SMIC avec un « Bac +3 ».

Cette situation ne fait que légitimer nos demandes en matière de progression du pouvoir d'achat des agents publics. Tout d'abord par une mesure de rattrapage puisque tout le monde s'accorde à reconnaître une perte de pouvoir d'achat de plus de 15% depuis 2000. Ensuite par l'ouverture de négociations sur la valeur du point d'indice et sur la revalorisation des grilles indiciaires.

CATÉGORIE C : Échelon spécial de l'échelle 6 ouvert à tous

Le décret 2012-552 du 23 avril 2012 ouvre la possibilité à l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C, classés en échelle 6, d'accéder à l'échelon spécial (Indice Brut 499 - Indice Majoré 430) réservé jusqu'alors aux cadres d'emplois de la filière technique.

Cependant, l'accès à cet échelon ne se fera pas de façon linéaire, comme pour la filière technique, mais sera limité par l'application d'un ratio fixé par la collectivité après passage en CTP. Les cadres d'emplois techniques conservent le bénéfice d'un avancement d'échelon linéaire en raison « des responsabilités d'encadrement qui sont les leurs » précise le *Journal officiel*.

CONDITIONS :

- justifier d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7^e échelon de l'échelle 6;
- être inscrit sur un tableau d'avancement après avis de la CAP;
- ratio fixé par la collectivité.

Si on ne peut qu'être satisfait de l'ouverture de l'échelon spécial à l'ensemble des collègues de la catégorie C, les conditions exigées posent problème. En effet, cet avancement d'échelon s'apparente davantage à un avancement de grade, du fait d'un passage en CAP et de la fixation d'un ratio.

Dès à présent, il faut obtenir des employeurs des ratios à 100% pour les agents remplissant les conditions et revendiquer la généralisation de l'échelon spécial à toutes les filières, sans exclusive et sans ratio.



DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION AU CONTRAT D'AVENIR

L'enfer est pavé de bonnes inventions !

ACTUALITÉ SYNDICALE

A la fin 2011, 228000 salariés sont employés en contrat unique d'insertion (CUI) dans le secteur public et associatif, dont 45000 dans les collectivités territoriales, majoritairement dans les communes. Moins de 10% sont employés à plein temps, 65% sont des femmes, 25% ont moins de 25 ans et 21% plus de 50 ans.

En principe, le contrat unique d'insertion est un contrat de travail, associant formation et aide financière, pour provoquer l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

Dans la fonction publique, ce sont des agents de droit privé qui ne bénéficient d'aucune représentation dans les instances représentatives. En pratique,

la plupart de ces salariés ne bénéficient que de très peu de formation, servent de « bouche trou » dans les services, quand ils n'occupent pas, contrairement à la loi (mais sans sanction juridique possible) des emplois permanents. Depuis 30 ans, les contrats aidés sont utilisés dans la fonction publique sans que les résultats en matière de retour à l'emploi et de formation soient probants pour la très grande majorité des bénéficiaires.

FUITE EN AVANT ET GARANTIE ZÉRO

En annonçant 80000 nouveaux contrats aidés dès 2013, puis 150000 contrats d'avenir d'ici 2014, le gouvernement n'offre aucune garantie nouvelle sur ce type de dispositif. Notons que les chiffres eux-mêmes peuvent être interprétés de différentes manières. Ainsi les 3/4 des nouveaux contrats aidés annoncés en 2012 correspondent à des suppressions réalisées au budget 2012... s'appuyant sur des crédits non consommés en 2011. De même, il semble probable que les contrats d'avenir intégreront tout simplement les bénéficiaires actuels des contrats uniques d'insertion. Par ailleurs, encore faut-il que les employeurs, malgré les aides généreuses de l'état à hauteur de 75% du salaire, veuillent jouer le jeu... La sous consommation régulière des crédits montrent que ce n'est pas si simple.

Pour sa part, le SNUCLIAS refuse l'utilisation de personnels en contrats aidés sur des emplois permanents. Il intervient pour que ces personnels bénéficient de réelles formations de longue durée pour accéder à l'emploi public et ouvrent droit à l'ensemble des prestations sociales destinées aux agents.

L'EXEMPLE DU SCANDALE PARISIEN

La Ville de Paris emploie 1700 agents en contrat aidés dont 90% à plein temps, soit un doublement des effectifs en quelques années. La plupart sont

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS TERRITORIAUX: *une nouvelle étape franchie*

Comme nous l'indiquions dans le *Syndicalment Vôtre* n° 26 de mars 2012, aucun dispositif de participation des collectivités territoriales au financement des cotisations santé et/ou prévoyance (garantie maintien de salaire) de leurs agents ne pouvait être légalement mis en place tant qu'une première liste des règlements labellisés n'était pas publiée.

La publication par le Ministre en charge des collectivités locales, le 31 août 2012, de cette première liste de règlements labellisés, sur le site internet de Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) www.dgcl.interieur.gouv.fr ouvre donc concrètement les portes d'une possible participation des collectivités territoriales conformément

à la circulaire d'application n°RDFB1220789C du 25 mai 2012 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.

55 ORGANISMES LABELLISÉS AU 31 AOÛT 2012

55 organismes ont fait labelliser 96 offres en santé et/ou en prévoyance à la date du 31 août 2012. L'ensemble des mutuelles nationales territoriales, dont la MNT, la MNFCT, MCV PAP, MUTAME, ont vu leurs offres labellisées. La liste publiée sur le site internet de la DGCL sera mise à jour au fur et à mesure que de nouveaux contrats et règlements seront labellisés.

Une nouvelle étape est donc franchie dans la mise en œuvre du nouveau dispositif juridique relatif à la participation des collectivités territoriales et de

sur des emplois permanents administratifs ou techniques, 25% ont un niveau d'étude universitaire et certains occupent des emplois de cadre A. Début 2011, plus de 300 dépassent la durée légale prévue par la loi pour les contrats aidés. Certains sont employés depuis plus de 10 ans avec un maximum de 14 ans!

La majorité n'a bénéficié d'aucune formation ou au plus, comme tous les agents, d'une adaptation au poste de travail. Il y a encore quelques mois, ils ne pouvaient même pas bénéficier des formations dispensées par la DRH aux agents.

MÉPRIS AVÉRÉ DU CODE DU TRAVAIL

Par ailleurs, la Ville de Paris a négligé toutes les dispositions du code du travail s'appliquant aux agents : signature des contrats dans les deux jours suivants l'embauche ou le renouvellement des contrats, signature des contrats postérieurement aux conventions avec l'Etat etc.

Face à cette situation, la CGT, puis le SUPAP-FSU ont entamé des procédures aux prud'hommes pour obtenir la requalification des contrats en CDI entraînant, soit le maintien dans l'emploi des agents, soit des indemnités pour les agents dont les contrats étaient interrompus. Plusieurs dizaines de procédures sont en cours et une dizaine d'agents a déjà bénéficié d'une requalification et du maintien dans l'emploi, décisions auxquelles la municipalité pari-



Marc

ACTUALITÉ SYNDICALE

sienne fait systématiquement appel. Par ailleurs la municipalité a décidé de mettre à la porte les 300 agents dépassant la durée légale d'emploi. La seule ouverture faite aux organisations syndicales ce sont des mesures spécifiques pour les agents de 60 ans et plus et les handicapés. C'est inacceptable!

À PARIS, LE SUPAP-FSU ET LA CGT REVENDIQUENT :

- Le maintien dans l'emploi des 300 personnes qui ont dépassé les délais légaux de durée des contrats en 2012 et dont beaucoup sont malheureusement déjà parties!
- Des objectifs réalistes de recrutement durable des agents actuellement sous contrats aidés en

- transformant leur contrat en CDI, ou en les titularisant dans les services de la Ville de Paris, ou enfin, en les faisant recruter dans les établissements publics et sociétés d'économie mixte de la Ville de Paris, les associations financées par la Ville ou bénéficiant de marchés publics.
- Un véritable plan de formation leur per-

- mettant de retrouver un emploi durable.
- Le versement des allocations chômage dans les meilleurs délais, et pas trois ou quatre mois minimum après les fins de contrat, ainsi que la mise en place d'un budget spécifique pour aider les personnes en fin de contrat à faire face à leurs besoins dans l'attente des allocations chômage.

leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, même si de nombreuses collectivités aidaient déjà leurs agents, mais dans l'illégalité.

DES LACUNES SUBSISTENT

Comme nous l'avons écrit, des lacunes subsistent; par exemple le fait qu'il n'y a aucune obligation de participation et qu'aucun montant «plancher» n'est fixé. Participation qui, si elle est décidée, est soit versée directement à l'agent (montant unitaire en euros qui peut être modulé selon le salaire ou la situation familiale de l'agent), soit via l'organisme choisi.

Autre lacune, alors que les entreprises du secteur privé bénéficient d'exonérations au titre de leur participation aux complémentaires de leurs salariés, cela n'est pas le cas pour les collectivités territoriales et leurs établissements.

Les négociations doivent donc s'ouvrir, ou se poursuivre, entre organisations syndicales et collectivités territoriales pour le choix de la procédure à utiliser qui peut être différente pour le volet santé et

le volet prévoyance, les deux procédures possibles devant respecter des critères de solidarités fixés par le décret, tel qu'un écart de cotisation maximum (1 à 3) entre la cotisation la moins chère (demandée aux agents plus jeunes) et la plus chère (demandée aux agents plus âgés). Ces deux procédures sont:

SOIT UNE MISE EN CONCURRENCE (qu'on peut assimiler à un appel d'offres) pour sélectionner un contrat ou un règlement remplissant les conditions de solidarité définies dans le décret; une convention de participation est alors conclue entre l'opérateur et la collectivité pour le contrat retenu qui est alors proposé aux agents qui y adhèrent facultativement.

AVANTAGE : possibilité d'obtenir un tarif attractif et une offre adaptée aux besoins des agents de la collectivité concernée. «Pour le risque prévoyance, au titre duquel peu d'agents sont actuellement couverts, la convention de participation permet... de consentir des conditions avantageuses aux agents les plus âgés et les plus exposés aux risques et de permettre un tarif qui soit fonction de la rémunération».

INCONVÉNIENT : convention conclue pour six ans, qua- ➔

⇒ si-obligation pour l'agent de changer de mutuelle, voire de souscrire un contrat auprès d'un « rapace de la finance » qui fera du dumping pour remporter la mise et augmentera ses tarifs ensuite.

SOIT UNE AIDE APPORTÉE AUX AGENTS qui auront souscrit un contrat ou adhéré à un règlement/contrat labellisé.

AVANTAGE : simplicité de la procédure, l'aide peut être versée avec le salaire et libre choix de l'agent qui n'est pas obligé de changer de mutuelle, la plupart ayant leur contrat labellisé. Le contrat est maintenu en cas de changement de collectivité (mais pas la participation de la collectivité d'origine).

INCONVÉNIENT : difficulté à comparer les tarifs et les garanties ; pas incitatif pour les agents qui n'ont pas actuellement de couverture santé pour des

raisons financières, la collectivité peut annuler ou réviser son aide à tout moment, sous réserve du contrôle du juge.

POUR LA LABELISATION

Le Comité Technique doit être consulté avant le choix de la procédure de sélection (convention ou labellisation) et, en cas de convention de participation, une deuxième fois, avant la délibération choisissant le contrat ou le règlement.

Conformément à notre engagement dans UNITER, au côté des principales mutuelles de la FPT et d'autres organisations syndicales, nous soutenons la labellisation, en tout premier lieu pour le volet santé, qui conforte l'action mutualiste et, de fait, garantit une aide financière de la collectivité.

ACTUALITÉ SYNDICALE

RÉFORME DE LA CATÉGORIE B : *le cadre d'emplois des rédacteurs enfin publié !*



Le décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012, réformant le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, est publié. Il vise à l'intégration du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux dans le nouvel espace statutaire (N.E.S.) de la catégorie B.

A la date d'entrée en vigueur du présent décret, soit le 1^{er} août 2012, les rédacteurs territoriaux appartenant au cadre d'emplois actuel sont intégrés dans le nouveau cadre d'emplois, conformément au tableau de correspondance annexé au décret.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS :

- **LE CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS COMPREND 3 GRADES :** rédacteur, rédacteur principal de 2^e classe, rédacteur principal de 1^{ère} classe.
- **ACCÈS AU GRADE DE RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2^e CLASSE** (qui correspond actuellement au grade de rédacteur principal), par voie de concours (BAC+2), avancement ou promotion interne.
- **MODIFICATIONS APPORTÉES POUR L'ACCÈS PAR VOIE DE PROMOTION INTERNE** au grade de rédacteur: la condition d'âge de 38 ans est supprimée. En revanche, la promotion interne n'est accessible qu'aux adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe comptant au moins dix ans de services publics effectifs, dont cinq ans dans ce cadre d'emplois (il existe des dispositions spécifiques pour les agents ayant exercé des fonctions de secrétaire de mairie de moins de 2000 habitants).

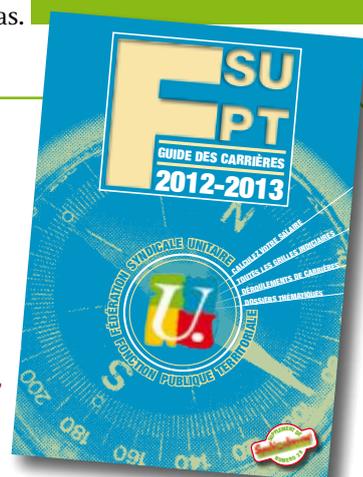
- **LES AGENTS LAURÉATS DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE RÉDACTEUR ORGANISÉ DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES** qui ont pris fin le 1^{er} décembre 2011, conservent le bénéfice de la réussite à cet examen sans limitation de durée et peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne. Le quota, qui était fixé pendant la période transitoire de cinq ans (1^{er} décembre 2006 au 30 novembre 2011) à une promotion interne pour deux recrutements externes (concours détachement, mutation), revient, à compter du 1^{er} décembre 2011, à un pour trois. Pendant une période de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du décret, le nombre de promotions internes peut être calculé, si cela est plus avantageux, sur la base de 5% de l'effectif total du cadre d'emplois de rédacteur. Le SNUCLIAS, mobilisé depuis le mois de mai 2010 sur cette question prend acte des évolutions qui permettent de débloquer ce dossier, mais réaffirme que la véritable solution était de supprimer les quotas.

POUR DES INFORMATIONS PLUS DÉTAILLÉES, VOUS POUVEZ TÉLÉCHARGER LE TRACT SUR NOTRE SITE :



WWW.SNUCLIAS-FSU.FR

... ET CONSULTER LE NOUVEAU GUIDE DES CARRIÈRES 2012/13.



DOCUMENTS :

• Déclaration de la délégation FSU lors de la réunion du 4 septembre 2012 concernant l'agenda social 2012-2013. P.11

• Lettre de la FSU adressée à Marylise Lebranchu le 23 mai 2012. P.12



DOSSIER

RETOUR SUR LA **conférence sociale** DES 9 ET 10 JUILLET 2012

Le gouvernement a donné une feuille de route des concertations et négociations à l'issue de la conférence sociale qui s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012.

Il est clair que sur la forme le changement est important. Un climat d'écoute propre à un dialogue social renoué a été restauré. Il s'agit maintenant de passer aux actes. Dans le contexte de crise économique et sociale que nous connaissons actuellement, les attentes sont fortes et

particulier en matière de rémunération mais également sur les questions d'emploi, de pouvoir d'achat, de formation, de retraites, de santé, d'éducation... et les réponses apportées doivent contribuer à la relance en répondant aux besoins des citoyens et à davantage de justice sociale. Nous avons noté avec satisfaction que les Services Publics et la Fonction publique sont réhabilités au service de l'intérêt général et que sont réaffirmés les principes et les valeurs qui fondent son action. Pour autant, nous devons ➔

⇒ continuer de demander l'ouverture rapide de concertations pour l'emploi public et la revalorisation du pouvoir d'achat des agents publics.

PLUSIEURS THÉMATIQUES ONT ÉTÉ ABORDÉES AUXQUELLES LA FSU A, SOIT PARTICIPÉ, SOIT CONTRIBUÉ

Sur les salaires et le pouvoir d'achat nous avons insisté pour que des négociations salariales s'ouvrent dans la fonction publique pour sortir d'une politique injuste et dangereuse. Nous avons rappelé notre exigence pour la progression du pouvoir d'achat des traitements et des pensions, et la refonte de la grille. Nous avons donné des contributions écrites sur plusieurs autres sujets dont : les retraites, la protection sociale, la lutte contre la précarité, l'emploi, la décentralisation, une nouvelle politique fiscale (des contributions sont en lignes sur le site de la FSU : fsu.fr/-Conference-Sociale-9-10-juillet-).

DOSSIER

« MODERNISER L'ACTION PUBLIQUE AVEC SES AGENTS »

La table ronde n° 7 était intitulée « Moderniser l'action publique avec ses agents ». La délégation pour ce groupe de travail était composée de Bernadette Groison Sébastien Shir et de Didier Bourgoïn.

La table ronde (2 séances de 4h) était animée par Marylise Lebranchu ministre de la Fonction Publique. Elle était assistée d'un facilitateur : Bernard Pecheur

L'ensemble des organisations syndicales étaient présentes. Il y avait aussi bien sûr des représentants des employeurs publics : outre l'État représenté par la Ministre, les autres représentants des employeurs publics : AMF, ADF, ARF, FHF (le président du CSFPT était présent dans la délégation de l'AMF) ainsi que des membres du cabinet du ministère de la FP et des membres de la DGAFP.

Dans un propos introductif Marylise Lebranchu a rappelé les objectifs de cet atelier :

- essayer de partager des constats et échanger sur les priorités et les enjeux que constituent le dialogue social et les services publics;
- rappeler les principes et les valeurs du service public;
- définir les modalités de concertation sur le bilan de la réforme de l'État et sur une nouvelle étape de la décentralisation;
- donner aux acteurs les moyens pour le dialogue social et améliorer les conditions d'exercice des fonctions syndicales;
- promouvoir l'exemplarité des employeurs publics à travers l'égalité professionnelle, l'amélioration de la gestion des âges, promouvoir la santé et la sécurité au travail, prévenir les RPS, améliorer la situation des ANT, la formation professionnelle, établir un diagnostic sur les carrières et les rémunérations, conforter les politiques sociales.

Toutes les O.S se sont félicitées de l'organisation de cette conférence sociale et de la tenue de cet atelier.

EMPLOI, SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT, CONDITIONS DE TRAVAIL

Trois thèmes prioritaires se sont dégagés des interventions : l'emploi, les salaires et le pouvoir d'achat, les conditions de travail.



J. M. B.

L'EMPLOI : arrêt de la RGPP et demande d'un vrai bilan de la situation actuelle. Repartir des besoins pour définir les missions et les effectifs adaptés nécessaires et arrêt d'une vision purement comptable de la gestion des postes et des emplois. Critiques également concernant les affectations sur les ministères « prioritaires ».

SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT : point d'indice et négociation des grilles de rémunérations. Toutes les O.S ont affirmé l'attente forte des agents sur cette question.

CONDITIONS DE TRAVAIL : Constat d'une dégradation des conditions de travail liées aux nouvelles méthodes de gouvernance et l'application inadaptée de techniques de GRH empruntées au secteur concurrentiel : montée du stress, de l'usure professionnelle, des RPS. Demande de droits accrus pour les agents par l'intervention effective des CHSCT qui doivent être réellement mis en place. Demande unanime d'un bilan sur l'application du décret de mars 2012 sur la situation des Agents Non Titulaires. Demande conjointe pour l'abrogation des dispositions instituant le « jour de carence » dans la fonction publique.

RECONSTRUIRE LE DIALOGUE SOCIAL

Après avoir souhaité un renouveau du dialogue social et rappelé combien les agents publics et la fonction publique avaient été dépréciés dans la période passée, lors de ses interventions Bernadette Groison, pour la



FSU, a proposé de mettre l'accent en particulier sur plusieurs thèmes portés par la fédération :

- la relance de l'emploi en portant une attention particulière à la situation de la jeunesse. C'est en partant des besoins et des missions que l'emploi public doit être repensé ;
- la relance d'une croissance de qualité qui réponde aux besoins de la société et aux défis environnementaux.
- la relance du pouvoir d'achat pour tous les salariés en particulier par la revalorisation de la valeur du point d'indice pierre angulaire de la rémunérations des agents publics et ouverture d'un chantier sur les grilles de rémunérations pour assurer une réelle reconnaissance des qualifications. A dénoncé l'individualisation des rémunérations et demande de l'arrêt de la PFR et de l'intéressement collectif.
- le réinvestissement dans la Fonction Publique et les services publics afin qu'ils puissent jouer tout leur rôle dans cette relance. Bernadette Groison a réaffirmé la prédominance des services publics comme éléments centraux pour une égalité d'accès aux droits sociaux.
- la mise en œuvre des dispositions assurant réellement l'égalité professionnelle comme par exemple le congé de parentalité.
- la préparation du prochain rendez-vous sur les re-

traites pour construire enfin une autre réforme plus juste et plus solidaire.

DES CHANTIERS PRIORITAIRES

Dans sa conclusion la ministre a donc retenu plusieurs chantiers prioritaires :

Dès l'automne elle proposera une concertation pour analyser le bilan de la RGPP, les orientations destinées à rendre l'action publique plus efficace et pour en évaluer les effets. Dans ce cadre, seront également discutés les travaux à engager sur les missions des services publics, leur organisation territoriale (accessibilité, égalité entre les territoires, déconcentration, adéquation des effectifs et des qualifications aux missions du service public) et les perspectives d'une nouvelle étape de décentralisation. Elle proposera, en outre, dès l'automne une consultation sur les principes du service public et la déontologie de ses agents avant de déposer, si nécessaire, un projet de loi sur ce thème en 2013.

Elle propose de développer un dialogue social de qualité et une pratique de la négociation. Un bilan des nouvelles règles du dialogue social sera réalisé (généralisation des calendriers de travail, meilleure prise en compte des avis des instances de participation, élargissement du champ de la négociation...). Une concertation sur la réforme des moyens syndicaux sera engagée à l'automne 2012 et une négociation sur la prise en compte de l'exercice





J. M. B.

DOSSIER



des fonctions syndicales dans les parcours professionnels s'ouvrira dès le premier semestre 2013.

EXIGENCE D'EXEMPLARITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS

Elle propose de promouvoir l'exemplarité des employeurs publics, une concertation sera ouverte dès l'automne 2012, pour mieux répondre aux enjeux de la diversité, du handicap, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de la gestion des âges, qu'il s'agisse de favoriser l'accès des jeunes peu qualifiés à la fonction publique ou d'accompagner l'allongement des carrières professionnelles par une meilleure prise en compte des besoins des seniors. Une négociation pourra être ouverte dès le quatrième trimestre 2012 dans la perspective d'aboutir rapidement à un accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Sur les autres thèmes, des groupes de travail seront constitués permettant d'identifier les sujets de négociations qui pourront être conduits en 2013, et leur calendrier.

Les questions de santé et de sécurité au travail seront également abordées sur la base d'un bilan de l'accord de 2009. Cette concertation définira les priorités à mettre en œuvre et identifiera les modalités de travail pour l'avenir. Un accord cadre relatif à la prévention des risques professionnels sera proposé à la négociation dès la rentrée 2012, qui portera notamment sur le rôle et les moyens des CHSCT ainsi que sur le renforcement de la médecine de prévention. La question de la pénibilité au travail fera l'objet d'une réflexion. Le comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011 relatif à la situation des ANT sera réuni à la rentrée.

À suivre... puisque l'agenda social devrait permettre de mettre tous ces dossiers « en musique ».

UN CHANGEMENT DE TON MAIS DE NOMBREUX SUJETS D'INQUIÉTUDE

Nous avons constaté un réel changement de ton concrétisé par une volonté de mettre en place un vrai dialogue social, il n'en reste pas moins qu'un certain nombre de sujets nous inquiètent déjà.

En premier lieu la question des salaires et du pouvoir d'achat. Rien n'indique, bien au contraire, que cette question soit une priorité gouvernementale et que nos revendications soient vraiment entendues. Tout d'abord parce que l'agenda social prévoit trop tardivement des négociations sur ce sujet, ensuite parce que le projet de loi de finances, 2013 n'intègre pas la hausse des rémunérations des agents publics. Le Président de la République n'a-t-il pas déclaré le 9 septembre 2012 lors de son interview télévisée concernant les budgets publics : « Nous ne dépenserons pas 1€ de plus en 2013 qu'en 2012 ». Pire une « rumeur » persistante pourrait laisser à penser que cette situation soit reconduite jusqu'en 2015 où il nous serait « royalement » octroyé 1% sur les traitements (0,5 en 2014 et 0,5 en 2015).

REFUSER LE PIÈGE DU TRAITÉ D'AUSTÉRITÉ

En second lieu le dossier du TSCG (traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance) plus connu sous l'intitulé de « Pacte budgétaire », dont la ratification ne ferait qu'institutionnaliser la crise sans donner à l'Etat les capacités d'en sortir. Ce serait s'engager vers une cure d'austérité et le démantèlement de nos modèles sociaux, des services publics et des protections sociales. C'est d'ailleurs pourquoi, la FSU engage une campagne d'opinion pour informer sur les conséquences néfastes de ce traité notamment sur les services publics, l'emploi public et les salaires.

Enfin l'avenir des services publics et les emplois nécessaires à sa réalisation. L'engagement de la fin de la RGPP, qui a vu la suppression de 150 000 postes sous l'ère Sarkozy, est un bon signe. Il n'en reste pas moins que les créations de postes dans les ministères dit « prioritaires » se feront au détriment des ministères qui ne le sont pas. Ce n'est pas en « déshabillant Pierre pour habiller Paul » que les services publics en sortiront renforcés. Or nous savons tous qu'un affaiblissement des services publics touche en premier lieu les plus précaires et les plus démunis.

(SUITE DU DOSSIER PAGE 10)



Union nationale des syndicats unitaires
Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales

LOGEMENT DE FONCTION

La modification du régime des concessions de logement de fonction a été actée par la parution du décret n°2012-752 du 9 mai 2012 qui, modifiant certaines dispositions du code général de la propriété des personnes publiques, est entré en





vigueur le 11 mai 2012.

LES MODIFICATIONS LES PLUS NOTABLES

SONT LES SUIVANTES :

- modification de la notion de « nécessité absolue de service » ;
- suppression de la « concession pour utilité de service », remplacée par la « convention d'occupation à titre précaire » plus restrictive ;
- modification du mode de calcul de la redevance (suppression des divers abattements au profit d'un taux forfaitaire unique) ;
- suppression de la possibilité de gratuité des avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage) ;

LE LOGEMENT DE FONCTION

- limitation et détermination des surfaces en fonction du nombre de personnes à charge du bénéficiaire du logement ;
- obligation de précisions supplémentaires sur les arrêtés individuels.

Dans la fonction publique de l'Etat, les agents auxquels une concession de logement avait été accordée avant le 11 mai 2012 en conservent le bénéfice, dans les mêmes conditions, jusqu'à l'entrée en vigueur des arrêtés ministériels fixant la liste des emplois ouvrant droit à un logement de fonction, et au plus tard jusqu'au 1^{er} septembre 2013, en l'absence de changement de situation (art. 9 décr. n°2012-752 du 9 mai 2012).

L'ORGANE DÉLIBÉRANT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

A COMPÉTENCE POUR ÉTABLIR LA LISTE DES EMPLOIS POUR LESQUELS UN LOGEMENT DE FONCTION PEUT ÊTRE ATTRIBUÉ, GRATUITEMENT OU MOYENNANT REDEVANCE, EN RAISON NOTAMMENT DES CONTRAINTES LIÉES À LEUR EXERCICE (ART. 21 LOI N°90-1067 DU 28 NOV. 1990).

LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

ATTRIBUTION AUX AGENTS TERRITORIAUX ET PRINCIPE DE PARITÉ

L'organe délibérant des collectivités territoriales a compétence pour établir la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué, gratuitement ou moyennant redevance, en raison notamment des contraintes liées à leur exercice (art. 21 loi n°90-1067 du 28 nov. 1990).

L'application de ces dispositions n'est pas subordonnée à l'édition d'un texte réglementaire (CE 2 déc. 1994 n°148121).

Les employeurs territoriaux doivent, dans l'exercice de cette compétence, se conformer au principe de « parité » entre les agents relevant des différentes fonctions publiques posé à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : ils ne peuvent attribuer à leurs agents des prestations en nature qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre les agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes (CE 2 déc. 1994 n°147962). Il convient par conséquent, pour apprécier les contraintes liées à un emploi et déterminer ainsi le caractère gratuit ou onéreux de la concession de logement, de se référer notamment à la distinction entre « concession de logement par nécessité absolue de service » et « convention d'occupation précaire avec astreinte » posée par les articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques.

À NOTER : un arrêté ministériel doit venir préciser les modalités selon lesquelles le nombre de pièces du logement auquel peut prétendre l'agent est déterminé en fonction de sa situation familiale.

CAS PARTICULIERS

La loi prévoit expressément qu'un logement de fonction peut être attribué par nécessité absolue de service (art. 21 loi n°90-1067 du 28 nov. 1990) :

- aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels suivants : emploi fonctionnel d'un Département ou d'une Région, directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants, directeur général d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, directeur général adjoint d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus



de 80 000 habitants ;

- à un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil régional ou général, d'un maire ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Les sapeurs-pompiers professionnels ont droit au logement en caserne dans la limite des locaux disponibles ; l'électricité et le chauffage leur sont alors fournis à titre obligatoire et gratuit. Ils peuvent également être logés à l'extérieur des casernements par nécessité absolue de service (art. 5 décr. n°90-850 du 25 sept. 1990). S'ils ne sont pas logés, ils peuvent percevoir une indemnité de logement (art. 6-6 décr. n°90-850 du 25 sept. 1990).

Les communes sont tenues de loger les instituteurs des écoles élémentaires publiques ou, à défaut, de leur verser une indemnité représentative de logement (art. L. 212-5 C. éducation). Ce droit n'est pas applicable aux membres du corps des professeurs des écoles.

INVOLABILITÉ DU DOMICILE ET VISITE DU LOGEMENT

Si les fonctionnaires qui bénéficient d'un logement de fonction sont protégés, comme tout autre citoyen, par le principe de l'inviolabilité du domicile, ce principe ne s'oppose pas à la visite, en tant que de besoin, par l'autorité responsable, sous réserve des règles de convenance (quest. écr. AN n° 12970 du 10 août 1974).

LA NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE ET L'OCCUPATION PRÉCAIRE AVEC ASTREINTE

Le juge apprécie les contraintes liées à l'exercice d'un emploi à la lueur de deux critères (CE 11 juil. 1988 n°61217) :

- les attributions que comporte l'emploi concerné ;
- les conditions dans lesquelles son titulaire doit exercer ses fonctions.

LA NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE

Il y a nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate (art. R. 2124-65 code général de la propriété des personnes publiques).

Sous l'ancienne réglementation, aux termes

IL Y A NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE LORSQUE

L'AGENT NE PEUT ACCOMPLIR NORMALEMENT SON SERVICE, NOTAMMENT POUR DES RAISONS DE SÛRETÉ, DE SÉCURITÉ OU DE RESPONSABILITÉ, SANS ÊTRE LOGÉ SUR SON LIEU DE TRAVAIL

LE LOGEMENT DE FONCTION

de laquelle il y avait nécessité absolue de service lorsque l'agent ne pouvait accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il devait exercer ses fonctions, le juge administratif considérerait que l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service était justifiée lorsque les contraintes liées à l'emploi appelaient une présence constante de l'agent sur son lieu d'affectation (CE 2 déc. 1994 n°147962).

Cette condition était appréciée au cas par cas, compte tenu des attributions et des conditions d'exercice propres à l'emploi ; à titre indicatif, la nécessité absolue de service avait ainsi été reconnue :

- pour des concierges (CE 30 oct. 1996 n°152468)
- pour le gardien d'un centre de loisirs (CE 15 déc. 1995 n°138986 et 139079)
- en raison de conditions particulières d'exercice des fonctions, pour le directeur d'un centre médico-chirurgical, compte tenu en particulier de l'isolement du centre (CE 1^{er} fév. 1978 n°4849)

LA NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE N'AVAIT EN REVANCHE PAS ÉTÉ ÉTABLIE DANS LES CAS SUIVANTS :

- emploi de directrice du foyer résidence pour personnes âgées (CE 13 mars 1996 n°140282)
- emploi de chef de la police municipale (CAA Versailles 13 oct. 2005 n°03VE01525)
- emplois d'encadrement, malgré une obligation de résidence et des permanences téléphoniques à domicile (CE 30





oct. 1996 n°152468).

À NOTER : l'agent auquel est attribué un logement de fonction par nécessité absolue de service est tenu de l'occuper, quand bien même sa non occupation ne porterait pas préjudice à la façon de servir.

LA CONVENTION D'OCCUPATION PRÉCAIRE AVEC ASTREINTE

Une « convention d'occupation précaire avec astreinte » peut être accordée à l'agent qui, tenu d'accomplir un service d'astreinte, ne remplit pas les conditions ouvrant droit à la concession d'un logement par nécessité absolue de service (art. R. 2124-68 code général de la propriété

concession.

Dès lors que le logement de fonction est à la disposition de l'agent, ce dernier doit assumer la charge des prestations correspondantes, quand bien même il ne l'occuperait pas (CE 31 janv. 1996 n°63898).

GRATUITÉ OU REDEVANCE

LOGEMENT ATTRIBUÉ PAR NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE

La prestation du logement nu est accordée à titre gratuit (art. R. 2124-67 code général de la propriété des personnes publiques).

La fourniture gratuite d'avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage) n'est plus possible, pour les nouvelles concessions, depuis le 11 mai 2012.

LE LOGEMENT DE FONCTION

des personnes publiques).

LA PROCÉDURE D'ATTRIBUTION

L'organe délibérant fixe la liste des emplois concernés (art. 21 loi n°90-1067 du 28 nov. 1990). Les décisions individuelles d'attribution sont ensuite prises par l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination (art. 21 loi n°90-1067 du 28 nov. 1990).

L'arrêté doit être nominatif; il doit indiquer la localisation, la consistance et la superficie des locaux mis à disposition, le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement, ainsi que les conditions financières, les prestations accessoires et les charges de la concession (art. R. 2124-66 code général de la propriété des personnes publiques).

PROCÉDURE PARTICULIÈRE : pour les personnels ATTE (ex TOS) exerçant dans un établissement public local d'enseignement, l'attribution de logements doit être préalablement proposée par le conseil d'administration de l'établissement, qui doit préciser les emplois concernés, le caractère gratuit ou non de la concession, ainsi que la situation et les caractéristiques des locaux concernés (art. 21 loi n°90-1067 du 28 nov. 1990).

LES CHARGES DUES PAR L'AGENT

La distinction entre nécessité absolue de service et occupation précaire avec astreinte détermine le caractère gratuit ou onéreux de la

LOGEMENT ATTRIBUÉ PAR CONVENTION D'OCCUPATION PRÉCAIRE AVEC ASTREINTE

Le logement est attribué moyennant redevance (art. R. 2124-68 code général de la propriété des personnes publiques). Les avantages accessoires (eau, gaz, électricité et chauffage) sont nécessairement à la charge de l'agent logé. La redevance est égale à 50 % de la valeur locative réelle des locaux occupés (art. R. 2124-68 code général de la propriété des personnes publiques).

Elle fait l'objet d'un précompte mensuel, sur la rémunération de l'agent logé, et commence à courir à la date de l'occupation des lieux (art. R. 2124-70 code général de la propriété des personnes publiques).

Eu égard au principe de parité, la redevance mise à la charge d'un agent territorial ne peut être réduite à un montant inférieur à celui résultant de l'application de ces dispositions (CE 30 oct. 1996 n°153679).

LES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES ET LES AUTRES CHARGES

Les modalités d'évaluation des avantages en nature, les règles applicables en matière fiscale et sociale ainsi que les obligations déclaratives incombant à l'employeur sont détaillées dans une circulaire du 1^{er} juin 2007.

CAS DANS LESQUELS LE LOGEMENT DE FONCTION CONSTITUE UN AVANTAGE EN NATURE

La fourniture d'un logement de fonction constitue un avantage en nature si elle permet à l'agent de faire l'économie de frais qu'il au-



rait dû normalement supporter.

La fourniture du logement n'est pas considérée comme un avantage en nature lorsque l'agent verse une redevance supérieure ou égale, selon l'option choisie par l'employeur, au montant forfaitaire ou à la valeur locative ; l'agent ne verse alors ni cotisations ou contributions, ni impôt sur le revenu (circ. min. du 1^{er} juin 2007).

En revanche, lorsque le logement est accordé à titre gratuit ou lorsque la redevance est inférieure au forfait ou à la valeur locative, la fourniture du logement constitue un avantage en nature soumis à cotisations et contributions ainsi qu'à imposition sur le revenu. Ces prélèvements obligatoires sont effectués sur la différence entre la redevance et, selon l'option choisie par l'employeur, le montant forfaitaire ou la valeur locative du logement (circ. min. du 1^{er} juin 2007).

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS

Si le logement de fonction constitue un avantage en nature, sa valeur représentative est assujettie aux prélèvements obligatoires suivants :

- agents relevant du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux, c'est-à-dire fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée hebdomadaire, selon la règle générale, d'au moins 28 heures : CSG, CRDS, RAFP ;
- agents relevant du régime général, c'est-à-dire fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois pour une durée inférieure, selon la règle générale, à 28 heures hebdomadaires, et agents non titulaires : ensemble des prélèvements obligatoires, hormis la contribution exceptionnelle de solidarité, c'est-à-dire : cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ; cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ; cotisation à la CNAF ; cotisations au titre de l'assurance vieillesse ; cotisations à l'IR-CANTEC ; CSG ; CRDS ; contribution de solidarité autonomie ; cotisations au FNAL ; versement destiné aux transports en commun.

Pour calculer l'assiette des prélèvements obligatoires, l'employeur peut choisir entre deux modalités d'évaluation de l'avantage en nature (art. 2 arr. min. du 10 déc. 2002) :

- soit une valeur forfaitaire, selon un

LA DISTINCTION ENTRE NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE ET OCCUPATION PRÉCAIRE AVEC ASTREINTE DÉTERMINE LE CARACTÈRE GRATUIT OU ONEREUX DE LA CONCESSION.

LE LOGEMENT DE FONCTION

barème comportant huit tranches, variable en fonction de la rémunération et du nombre de pièces du logement

- soit un montant calculé d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation (valeur locative cadastrale).

Il faut noter que les forfaits sont réévalués au 1^{er} janvier de chaque année, et qu'ils ne constituent que des montants minimaux pour l'évaluation (art. 5 et 7 arr. min. du 10 déc. 2002).

En cas de logement par nécessité absolue de service, la valeur de l'avantage est déterminée après un abattement de 30 % sur, selon le choix de l'employeur, la valeur locative ou sur la valeur forfaitaire de l'avantage logement (circ. min. du 1^{er} juin 2007).

IMPÔT SUR LE REVENU

S'il constitue un avantage en nature, le logement de fonction est soumis, pour sa valeur représentative, à l'impôt sur le revenu. L'évaluation de son montant se fait selon les règles établies pour les cotisations de sécurité sociale (art. 82 CGI), c'est-à-dire suivant les modalités fixées par un arrêté du 10 décembre 2002 et précisées par une circulaire du 1^{er} juin 2007.

AUTRES CHARGES

L'agent bénéficiant d'un logement de fonction supporte : l'ensemble des réparations locatives, des charges locatives et des im-



CONCERNANT LES CONGÉS DE MALADIE, LEUR OCTROI N'ENTRAÎNE PAS RÉSILIATION DE LA CONCESSION DE LOGEMENT PUISQUE LE FONCTIONNAIRE EST EN POSITION D'ACTIVITÉ ET QUE LE CONGÉ EST ASSIMILÉ À DU SERVICE EFFECTIF

LE LOGEMENT DE FONCTION

pôts ou taxes liés à l'occupation des locaux.



Il doit par ailleurs souscrire une assurance (art. R. 2124-71 code général de la propriété des personnes publiques).

LES REGLES DE CUMUL

PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

Les agents auxquels un logement de fonction est concédé ou dont le conjoint bénéficie d'un tel logement ne peuvent pas bénéficier de la prime spéciale d'installation (art. 8 décr. n°90-938 du 17 oct. 1990). Le fait qu'un logement de fonction cesse d'être attribué au cours de la carrière de l'agent ne rouvre pas droit à la prime (quest. écr. AN n°10686 du 5 janv. 1979). L'exclusion du bénéfice de la prime d'installation ne concerne pas les agents vivant en concubinage (quest. écr. AN n°65737 du 10 sept. 2001).

Lorsque l'agent ou son conjoint perçoit une indemnité compensatrice de logement, la prime d'installation est réduite du montant de l'indemnité à percevoir dans l'année suivant l'affectation (art. 8 décr. n°90-938 du 17 oct. 1990).

FINANCEMENT DES TITRES DE TRANSPORT

La participation de l'employeur au financement du titre d'abonnement souscrit pour se déplacer, entre la résidence habituelle et le lieu de travail, au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos, n'est pas possible lorsque l'agent béné-

ficie d'un logement de fonction et ne supporte aucun frais pour se rendre sur son lieu de travail (art. 10 décr. n°2010-676 du 21 juin 2010).

LES INTERDICTIONS LIÉES À LA CONCESSION POUR NÉCESSITÉ ABSOLUE DE SERVICE

Les agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ne peuvent bénéficier :

- ni de l'indemnité de permanence ni du repos compensateur correspondant (art. 3 décr. n°2005-542 du 19 mai 2005)
- ni de l'indemnité d'astreinte ou d'intervention ni du repos compensateur correspondant (art. 3 décr. n°2005-542 du 19 mai 2005 et art. 2 décr. n°2002-147 du 7 fév. 2002)
- ni de l'IFTS (art. 4 décr. n°2002-62 du 14 janv. 2002 et art. 4 décr. n°2002-63 du 14 janv. 2002)
- ni de l'indemnité de sujétions que peuvent percevoir les conseillers des activités physiques et sportives (art. 5 décr. n°2004-1055 du 1^{er} oct. 2004)
- ni de l'indemnité de panier (art. 1^{er} décr. n°73-979 du 22 oct. 1973)

LA POSSIBILITÉ DE CUMUL

L'agent qui bénéficie d'un logement de fonction peut percevoir :

- l'indemnité de résidence (CE 17 déc. 1969 n°70090) ;
- des IHTS, (aucune disposition n'empêchant ce cumul).

LA FIN OU LA MODIFICATION DE LA CONCESSION

La concession ou convention de logement est dans tous les cas accordée à titre précaire et révoquée à tout moment ; sa durée est strictement limitée à celle pendant laquelle l'agent occupe effectivement l'emploi qui la justifie (art. R. 2124-73 code général de la propriété des personnes publiques).

Par conséquent, le régime de la concession peut être modifié, d'une part, et l'agent peut perdre le bénéfice de la concession, d'autre part.

LA MODIFICATION DU RÉGIME DE LA CONCESSION

L'organe délibérant peut modifier, sous le contrôle du juge, le régime de la concession



de logement et classer un emploi dans la catégorie permettant l'octroi d'un logement sur un régime de convention d'occupation à titre précaire alors qu'antérieurement ce même emploi ouvrait droit à une concession pour nécessité absolue de service (CAA Paris 27 sept. 2004 n°00PA02696).

LA PERTE DE LA CONCESSION

L'agent doit quitter son logement de fonction :

- lorsqu'il quitte son emploi : mise à la retraite, détachement, révocation, mutation, affectation sur un autre emploi de la même collectivité qui n'ouvre pas droit à attribution...
- un agent temporairement exclu de fonctions pour une durée de deux ans est privé de tout titre à occuper le logement de fonction qui lui avait été attribué pour nécessité absolue de service (CAA Paris 20 fév. 2001 n°00PA02638)
- lorsque l'emploi qu'il occupe est retiré de la liste établie par l'organe délibérant.

Le maire est alors tenu d'en tirer les conséquences en abrogeant l'arrêté ayant concédé le logement de fonction à l'agent occupant cet emploi (CAA Nancy 26 sept. 2002 n°99NC02152).

L'organe délibérant a toute liberté pour retirer un emploi de la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution d'un logement, même en l'absence de modification des fonctions, du moment qu'il ne commet pas d'erreur manifeste d'appréciation (CAA Paris 17 nov. 2009 n°08PA04901).

La concession prend fin en toute hypothèse en cas de changement d'utilisation ou d'aliénation de l'immeuble (art. R. 2124-73 C. général de la propriété des personnes publiques).

Le juge exerce, au cas par cas, un contrôle sur le motif de l'éviction du logement de fonction. A ainsi été jugée illégale la décision enjoignant à un agent de quitter son logement «pour raisons de service», le juge ayant établi «que ni la bonne gestion du domaine communal ni aucun élément tiré de l'intérêt du service ne justifiaient en l'espèce l'éviction» (CE 21 oct. 1994 n°97504).

Concernant les congés de maladie, leur octroi n'entraîne pas résiliation de la concession de logement puisque le fonctionnaire est en position d'activité et que le congé est assimilé à du service effectif. Cependant, le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit, si sa

présence est incompatible avec la bonne marche du service ou présente un danger pour le public ou pour d'autres agents, «quitter les lieux» (art. 27 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Quant à l'agent suspendu, il ne perd pas son droit à jouissance du logement de fonction (CE 8 mars 2006 n°279787).

En cas d'éviction jugée illégale, la perte concomitante du logement de fonction n'est pas prise en considération pour la détermination des droits à indemnité, car la mise à disposition du logement est liée à l'exercice effectif des fonctions (CE 13 janv. 1988 n°75278).

LE LOGEMENT DE FONCTION

LES LITIGES ET LE RECOURS A L'EXPULSION

Lorsque le titre d'occupation parvient à expiration, l'agent est tenu de libérer les lieux sans délai (art. R. 2124-73 code général de la propriété des personnes publiques).

L'occupant sans titre d'un logement peut faire l'objet d'une mesure d'expulsion.

En outre, pour toute la période d'occupation sans titre, l'occupant doit payer une redevance, égale à la valeur locative réelle des locaux occupés, et majorée (art. R. 2124-74 code général de la propriété des personnes publiques, -voir) de 50 % pour les six premiers mois, de 100 % au-delà.



QUANT À L'AGENT SUSPENDU, IL NE PERD PAS SON DROIT À JOUISSANCE DU LOGEMENT DE FONCTION (CE 8 MARS 2006 N°279787).

⇒ Si l'agent refuse de quitter le logement qu'il occupe sans titre, l'administration peut saisir le juge, afin que ce dernier enjoigne à l'agent de quitter les lieux, sous peine d'expulsion. L'injonction de libérer le logement peut être assortie d'une astreinte (CE 6 avr. 2001 n°230000). Les litiges relatifs à la cessation de la concession ressortent, selon les cas, de la compétence du juge administratif ou du juge judiciaire. Si le logement de fonction fait partie du domaine public de la collectivité, le juge administratif est toujours compétent (CE 15 déc. 1995 n°138986).

Si le logement de fonction appartient au domaine privé de l'administration : le juge administratif est compétent lorsque la concession de logement

est fondée sur la nécessité absolue de service ou lorsqu'elle comporte des clauses exorbitantes du droit commun (CE 10 juin 1988 n°88538).

Le juge judiciaire est compétent dans les autres cas (CE 6 avr. 2001 n°230000).

Si le logement est loué par l'administration à un propriétaire privé, la compétence revient au juge judiciaire.

Si la libération du logement présente un caractère d'urgence, l'administration peut saisir le juge des référés (administratif ou judiciaire) afin d'accélérer la procédure d'expulsion ; le caractère d'urgence a été reconnu :

- eu égard à la nécessité de faire assurer le gardiennage dans des conditions normales et notamment de loger le successeur de l'agent (CE 15 déc. 1995 n°138986) ;
- en raison de la nécessité d'effectuer des travaux de sécurité et de mise en conformité (CE 6 avr. 2001 n°230000) ;
- parce que le maintien sur place de l'agent empêchait la poursuite de travaux et risquait de compromettre l'achèvement de ceux-ci avant la rentrée scolaire (CE 9 fév. 2000 n°188954).

LE LOGEMENT DE FONCTION

LES FONCTIONNAIRES QUI BÉNÉFICIENT D'UN LOGEMENT DE FONCTION SONT PROTÉGÉS, COMME TOUT AUTRE CITOYEN, PAR LE PRIN- CIPÉ DE L'INVIOLABILITÉ DU DO- MICILE

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUCLIAS- FSU
173, Rue de CHARENTON, 75012 PARIS
Tél.: 01. 43. 47. 53. 95 / Fax: 01. 49. 88. 06. 17 / Mail: snuclias-fsu@orange.fr
Directeur de la Publication: Michel ANGOT / Directrice de la Rédaction: Michèle PANIZZA
Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE (ClotildePOITEVIN, tél.: 05.55.24.14.03)

Conception graphique & mise en page: Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr)
Illustrations: PLACIDE (www.placide-illustrations.com)
Impression: ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel, 13011 Marseille
N° ISSN: 1775-0288 / N° CPPAP: 1015 S 07573
Dépôt légal: octobre 2012
Prix: 0,50 euros



Déclaration de la délégation FSU

LORS DE LA RÉUNION DU 4 SEPTEMBRE 2012 CONCERNANT L'AGENDA SOCIAL 2012/2013

Madame la Ministre,

A l'issue de la Conférence sociale de juillet, vous avez retenu un certain nombre de chantiers et de négociations que vous nous présentez aujourd'hui.

Les enjeux sont importants pour les années à venir si l'objectif est de permettre les évolutions nécessaires de la Fonction publique afin de mieux répondre aux besoins des usagers. De ce point de vue, les décisions budgétaires qui seront prises pour l'année 2013 seront déterminantes pour permettre ou non la mise en œuvre de politiques publiques ambitieuses. Et si le traité européen devait être ratifié, il impacterait lourdement les capacités d'agir des services publics et de la Fonction publique. La dette publique a été considérablement aggravée par la baisse organisée des recettes; cet héritage négatif ne peut justifier la poursuite de politiques de restrictions qui non seulement accentuent les inégalités mais surtout provoquent une spirale récessive.

L'urgence est de sortir du carcan actuel, celui du «*New-Management Public*» comme celui de la RGPP.

Les logiques du management qui ont prévalu dans la dernière période ont conduit à opposer les personnels au sein des équipes, les services et établissements entre eux. Le pilotage s'est fait par les moyens et non pas par les besoins. La logique de la performance a prévalu. Il est urgent de revenir à des politiques de gestion des personnels, respectueuses des droits individuels, soucieuses d'objectivité, répondant à la nécessité de l'intérêt général, dans le respect du choix statutaire. Il faut favoriser un fonctionnement démocratique des services et établissements. Bref, définir un pilotage spécifique à la réalité et de la Fonction publique.

Vous avez lors de la Conférence sociale, comme aujourd'hui, resitué la Fonction publique au service de l'intérêt général, portée par les valeurs d'égalité, de solidarité et de justice. C'est bien cette Fonction publique que nous voulons voir conforter et développer. Ce sera l'objet du chantier sur le bilan de la RGPP et la réforme de l'Etat.

Il est donc indispensable de travailler sur le rôle et les missions de l'Etat.

Vous proposez une concertation sur ce sujet.

Elle devra permettre de réfléchir à l'organisation et au fonctionnement de la Fonction publique, au périmètre des services publics et de la Fonction publique, à la manière d'assurer mieux l'égalité entre les territoires et l'égalité d'accès à des services de qualité pour tous les citoyens. La FSU demande un bilan de la décentralisation avant toute nouvelle étape. Une consultation est prévue sur ce point.

Concernant les agents de la Fonction publique, des questions importantes suscitent une grande attente des personnels.

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra être traitée dans tous ses aspects et des mesures devront être effectivement mises en œuvre pour rétablir une nécessaire égalité. C'est faute de mesures précises que la FSU n'avait pu signer l'accord présenté par le précédent gouvernement. Les questions des agents en situation de handicap et de la gestion des âges seront également abordées avec intérêt et exigence.

En ce qui concerne la santé et sécurité au travail, au-delà du bilan de l'accord de 2009, il s'agira de travailler à des pistes concrètes d'amélioration de la situation des agents au travail. Ce n'est pas sans lien avec le sens du travail et donc les missions définies. Il faudra aussi donner les moyens aux représentants du personnel d'assurer leur fonction, par exemple en attribuant aux secrétaires des CHSCT des décharges de service.

Les accords de Bercy, dont la FSU est signataire, devaient rénover le dialogue social et améliorer les droits syndicaux. La question des droits et moyens aux organisations syndicales est restée en suspens avec le précédent gouvernement. Nombreux textes sortis sur ce sujet ne nous conviennent pas. Il faut donc les rediscuter de manière urgente. Au-delà du volet sur la prise en compte de l'exercice syndical des agents dans leur carrière, il faudra aussi prendre le temps d'un bilan sérieux en particulier de la mise en place et du fonctionnement des CT, afin de permettre les avancées nécessaires.

Il faut mettre un terme à la précarité dans la fonction publique ce qui nécessite notamment d'assurer les recrutements nécessaires. L'application de la loi du 12 mars 2012 a pris du retard dans les ministères, établissements et collectivités. Il convient que les dispositifs ouverts par cette loi soient systématiquement utilisés. Les dispositions retenues à l'issue des négociations de l'hiver dernier ont écarté des personnels non titulaires parmi les plus précaires, et écarté diverses situations. Il est donc indispensable d'engager de nouvelles négociations pour répondre à l'ensemble des situations.

Oui, l'Etat a été abîmé. Les personnels de la Fonction publique ont vu leurs missions dévalorisées dans les propos des plus hauts responsables de l'Etat, la réalité de leur travail contestée. Ils ont souffert de ne pas être en mesure de remplir l'intégralité de leurs missions, d'être systématiquement stigmatisés. Ils ont subi nombre de réformes et mesures remettant en cause le sens de leurs missions et dégradant leurs conditions de travail : RGPP, réforme des retraites, gel des salaires

DOSSIER

DOCUMENT



➔ journée de carence... Ils attendent donc des ruptures sur tous ses aspects.

Le gouvernement donne une priorité légitime à l'Éducation, la justice, la sécurité et prend en compte la situation de Pôle-emploi confronté à une hausse du nombre de demandeurs d'emploi. Il y confirme l'arrêt de la suppression d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Dans le même temps, il annonce des réductions d'effectifs dans d'autres secteurs de l'Etat durement touchés par la RGPP. La FSU ne peut accepter ces choix car pour faire face aux inégalités et aux besoins de la population dans un contexte de crise, pour améliorer la qualité des services aux usagers et les conditions de travail des personnels, il sera nécessaire de créer aussi des emplois dans tous les secteurs. Il est urgent d'ouvrir des discussions sur la question de l'emploi dans la Fonction publique et les services publics.

DOSSIER

Discuter des perspectives de carrière, de la formation des personnels, sortir des logiques d'individualisation, de mérite et renouer avec l'équité et le traitement égalitaire, repenser des dynamiques collectives de travail, réaffirmer le rôle des CAP... autant de sujets que la FSU est prête à discuter. Mais le dialogue social doit permettre de traiter aussi les sujets que posent les organisations comme celle bien évidemment des salaires des agents. Il faut mettre fin au gel des traitements, engager leur revalorisation, par des mesures négociées, revoir les politiques indemnitaires qui ont effacé les repères collectifs. Il faut ouvrir la négociation sur la valeur du point d'indice et sur la reconstruction de

la grille et la requalification des emplois. A cette fin, la FSU défend une mesure immédiate d'attribution à tous de 50 points d'indice.

On ne peut admettre une baisse des rémunérations nettes et laisser les hausses de retenues pour pension ou de cotisations retraite intervenir en novembre et de nouveau en janvier sans compensation.

Dans cet esprit, la FSU demande que soit supprimée la journée de carence instaurée dans la fonction publique. Cette mesure symbolique du précédent gouvernement est profondément injuste et totalement inefficace, pénalisante en premier lieu pour les jeunes femmes et les personnels connaissant des problèmes de santé ou exerçant en zone difficile.

La Fonction publique a aujourd'hui besoin d'un nouveau cap pour répondre aux besoins de la population. Il est nécessaire d'améliorer la situation de ses personnels et la FSU est convaincue que les évolutions nécessaires doivent se faire avec les personnels. Pour la FSU, la Fonction publique est bien un investissement d'avenir. Il est important de rompre avec l'idée qu'elle serait une charge. La Fonction publique est bien une chance qui contribue à davantage de justice sociale et d'égalité. C'est aussi un enjeu de démocratie. Dans le contexte de crise que nous connaissons, cela prend encore davantage de sens. L'agenda qui s'ouvre aujourd'hui est donc un rendez-vous important. La FSU s'y engagera et souhaite effectivement qu'au-delà des «objets théoriques» des mesures concrètes soient décidées mais nous vous demandons, Madame la Ministre, d'entendre toutes les préoccupations que nous portons pour les agents.

Lettre de la FSU adressée à Marylise Lebranchu MINISTRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE LE 23 MAI 2012

Madame la Ministre,

Ces dernières années ont vu se développer des politiques d'affaiblissement des Services publics et de la Fonction publique.

Les capacités d'intervention de l'Etat pour assurer l'égalité entre citoyens et entre territoires ont été réduites. Les collectivités territoriales ont été elles aussi mises en difficulté notamment dans le cadre des transferts de compétences non entièrement compensés financièrement. Les Services Publics sont affaiblis par des années de réduction drastique des financements publics, les privatisations et la mise en concurrence des monopoles (entreprises en réseaux) mais aussi par l'application de la RGPP, de la RéATE, du new-management public. Les inégalités de développement et de richesses entre et dans les territoires sont importantes dans notre pays, les potentiels fiscaux des collectivités territoriales aussi.

C'est un des défis essentiels à relever pour permettre l'égalité d'accès pour tous et partout à des services publics de qualité.

L'urgence est de sortir du carcan actuel, celui du New-Management Public comme de la RGPP.

La FSU prend acte de l'annonce du Président de la République de l'arrêt de la RGPP. Il faut donner les moyens aux services de l'Etat de fonctionner correctement au service des populations : ils ne le peuvent plus aujourd'hui.

La FSU est consciente de l'importance des chantiers à venir.

Il faut abroger les principales mesures de la loi dite réforme des collectivités territoriales, notamment celles créant les futurs conseillers territoriaux uniques région-département. Ce sont de véritables coopérations qu'il faut mettre en place, articulant politique nationale, mises en œuvre déconcentrées par les services de l'Etat et compétences des collectivités territoriales. Les schémas départementaux de coopération intercommunale doivent être validés par les élus et les populations des collectivités concernées.

Pour que l'Etat assure pleinement ses responsabilités et

assure une répartition équilibrée des services publics sur le territoire, pour répondre aux besoins sociaux, la dépense publique est indispensable et elle doit être soutenue. Une remise à plat et une profonde réforme de la fiscalité sont donc une urgence aujourd'hui.

Les enjeux sont importants dans les années à venir si l'objectif est de permettre les évolutions nécessaires de la Fonction publique afin de mieux répondre aux besoins des usagers.

La FSU est particulièrement présente dans la fonction publique de l'Etat : éducation, emploi, justice, agriculture, culture, environnement, finances, recherche, enseignement supérieur, travail, éducation populaire, jeunesse et sports.. et au sein de la fonction publique Territoriale. Elle l'est également dans des nombreux établissements publics, à Pôle Emploi et dans le secteur du logement social.

Il sera indispensable de travailler sur le rôle et les missions de l'Etat et donc sur l'organisation et le fonctionnement de la Fonction publique, le périmètre des services publics et de la fonction publique, la manière d'assurer mieux l'égalité entre les territoires. Il faut aujourd'hui s'interroger sur la pertinence des différents niveaux de décisions et de compétences ainsi que sur la nécessaire régulation financière entre les territoires afin que l'égalité d'accès à des services de qualité soit une réalité pour tous les citoyens. La question

de la répartition des missions entre l'Etat et les collectivités nécessite une réflexion approfondie avec les organisations syndicales. La FSU souhaite qu'un diagnostic des effets des différentes lois de décentralisation soit établi avant d'envisager une nouvelle étape de celle-ci.

Concernant les agents de la Fonction publique, des questions importantes suscitent une grande attente des personnels et exigent un dialogue social effectif.

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être traitée dans tous ses aspects et des mesures doivent être effectivement mises en œuvre pour rétablir une nécessaire égalité.

Il faut mettre fin au gel des traitements, engager leur revalorisation, par des mesures négociées, revoir les politiques indemnitaires qui ont effacé les repères collectifs. Il faut ouvrir la négociation sur la valeur du point d'indice et sur la reconstruction de la grille et la requalification des emplois. Il faut par ailleurs ouvrir enfin des discussions sur la situation de certains personnels comme celle des travailleurs sociaux, le gouvernement précédent laissant un conflit ouvert sur ce dossier.

Il faut mettre un terme à la précarité dans la fonction publique ce qui nécessite notamment d'assurer les recrutements nécessaires. L'application de la loi du 12 mars 2012 a pris du retard dans les ministères, établissements et collectivités. Il convient que les dispositifs ouverts par cette loi soient systématiquement utilisés. Les dispositions retenues à l'issue des négociations de l'hiver dernier ont écarté des personnels non titulaires, parmi les plus précaires, et écarté diverses situations. Il est donc indispensable d'engager de nouvelles négociations en vue d'un plan de titularisation pour répondre à l'ensemble des situations.



Fédération Syndicale Unitaire
104 rue Romain Rolland - 93260 Les Lilas
Tél : 01 41 63 27 30 - Fax : 01 41 63 15 48 - Email : fsu.nationale@fsu.fr - Site web : www.fsu.fr

Bernadette GROISON
Secrétaire Générale

BG/NO/11.12/071

Madame Marylise LEBRANCHU
Ministre de la réforme de l'état, de la
décentralisation et de la fonction
publique
80 rue de lille
75007 Paris

Les Lilas, le 23 mai 2012

Madame la Ministre,

Ces dernières années ont vu se développer des politiques d'affaiblissement des Services publics et de la Fonction publique. Les capacités d'intervention de l'Etat pour assurer l'égalité entre citoyens ont été réduites. Les collectivités territoriales ont été affectées dans le cadre de...

DOSSIER

DOCUMENT

Les logiques du management qui ont prévalu dans la dernière période ont conduit à opposer les personnels au sein des équipes, la logique de la performance qui a prévalu est dangereuse. Il est urgent de revenir à des politiques de gestion des personnels, respectueuses des droits individuels, soucieuses d'objectivité, répondant à la nécessité de l'intérêt général.

Dans ce cadre, il faut rendre aux CAP et reconnaître aux CCP leur rôle d'examen des projets, leur capacité à les améliorer et leur fonction de transparence.

Les accords de Bercy, dont la FSU est signataire, devaient rénover le dialogue social et améliorer les droits syndicaux. La mise en place des comités techniques a été conflictuelle ; le respect de leurs prérogatives est impératif.

Quant à la question des droits et moyens aux organisations syndicales, elle est restée en suspens avec le précédent gouvernement et doit être rediscutée de manière urgente.

Enfin, les personnels de la Fonction publique ont vu leurs missions dévalorisées dans les propos des plus hauts responsables de l'Etat, la réalité de leur travail contestée. Ils ont souffert de ne pas être en mesure de remplir l'intégralité de leurs missions, d'être systématiquement stigmatisés. Ils attendent donc une rupture aussi sur cet aspect. Dans cet esprit, la FSU demande que soit supprimée la journée de carence instaurée dans la fonction publique. Cette mesure symbolique du précédent gouvernement est profondément injuste et totalement inefficace, pénalisante en premier lieu pour les jeunes femmes et les personnels connaissant des problèmes de santé.

Convaincue que les évolutions nécessaires doivent se faire avec les personnels, la FSU souhaite pouvoir vous rencontrer très rapidement.

Je vous prie de croire, Madame la Ministre, en l'expression de mes salutations respectueuses.

Bernadette GROISON
Secrétaire Générale

Évolution du secteur FPT dans la FSU



EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

D. R.

C est une orientation forte portée par le Bureau national de juin qui avait donné mandat au secrétariat du SNUCLIAS dans le cadre d'une motion adoptée à l'unanimité pour :

1. Engager le processus de contacts, de rencontres et de discussions nécessaires, qui permettra le rassemblement puis la fusion par la création d'une nouvelle entité syndicale avec le SnuACTE-FSU.

2. Créer un groupe de travail chargé de définir la nouvelle organisation statutaire nécessaire à cet objectif.

3. Préparer l'intervention lors du prochain CDFN qui rendra officielle cette démarche auprès de la fédération avec pour objectif une déclaration commune au Congrès fédéral.

4. Définir les modalités et le calendrier de ce rapprochement puis de cette fusion qui s'accompagnera d'initiatives communes : formations syndicales, communication interne et externe, expressions médiatiques. »

et qui a trouvé sa traduction lors du dernier Conseil délibératif fédéral de septembre 2012 par la lecture de la déclaration commune du SNUCLIAS et du SnuACTE (ex Unatos) dont vous pouvez prendre connaissance du contenu ci après.

Cette situation nous engage maintenant dans une nouvelle période pour mettre tout cela « en musique ». Comme c'est indiqué dans la déclaration nous allons devoir faire preuve « d'énergie, d'écoute mutuelle et la capacité de tous à faire des compromis ».

DÉCLARATION COMMUNE DU SNUCLIAS-FSU ET DU SnuACTE-FSU AU CDFN DE LA FSU DES 18 ET 19 SEPTEMBRE 2012 À PARIS

Nos 2 syndicats, le SNUCLIAS et le SnuACTE, ont décidé de faire ensemble la déclaration suivante :

1. LE CONSTAT

Nous sommes confrontés depuis plusieurs années à des politiques néolibérales sur fond de crise sociale mondialisée qui ont des implications fortes y compris dans le secteur des services publics locaux. Les répercussions sont multiples. Elles touchent aussi bien les services publics territoriaux en général que la situation des agents tant sur le plan collectif que sur le plan individuel.

Cette situation est d'autant plus inquiétante qu'elle a été pensée et accentuée par la politique menée depuis ces dernières années par le précédent gouvernement qui n'a eu de cesse de remettre en cause le « pacte social à la française » dont un des axes fondateurs repose sur la solidarité. Ainsi l'emploi, les salaires, les conditions de travail, les statuts ont été mis à mal et les acquis sociaux continuellement remis en cause.

C'est en partant des missions de service public que nous devons contribuer au débat sur toutes les questions posées : le rôle de l'Etat, la répartition des compétences entre les différentes composantes de la Fonction publique, la démocratie sociale, la fiscalité locale, l'indépendance et la continuité du service public.

Les services publics locaux jouent aussi un rôle central en terme de redistribution des richesses. Au

contraire de la logique libérale de privatisation et de rentabilité, les services publics territoriaux doivent être développés pour répondre aux besoins sociaux fondamentaux, de manière démocratique, équitable et universelle.

C'est ce qui confère aux syndicats qui interviennent dans la fonction publique territoriale, donc les nôtres une responsabilité majeure sur ces questions.

Les prochaines élections professionnelles vont concerner l'ensemble des trois versants de la Fonction Publique, notamment le versant FPT. Elles sont cruciales. Cette échéance constitue une priorité pour nos syndicats mais aussi pour la fédération et nécessite l'investissement et la mobilisation de toutes et tous.

Lors des précédentes élections de 2008, pour sa première apparition sur ce versant de la FP, la FSU a réussi à obtenir 3,1% des suffrages sur l'ensemble des CTP des collectivités locales en ne présentant ou ne pouvant présenter des listes que dans 350 des plus importantes collectivités du pays.

Ce résultat «satisfaisant» pour une première apparition (en 7^e position sur 10 organisations syndicales, devant Solidaires, la CGC et le SAFPT) sera très insuffisant pour obtenir une représentativité permettant l'obtention d'un siège au sein du CSFPT synonyme également de droits syndicaux accrus.

Nos deux syndicats ont largement contribué à l'obtention des 28500 voix de la FSU. C'est ce qui nous donne une légitimité forte pour le projet d'une nouvelle organisation dans la FPT et ce, dans le contexte rénové par la nouvelle réglementation issue de la loi du 5 juillet 2010.

Cette loi dite de rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique traduit les avancées obtenues par les organisations syndicales, dont la FSU, et va dans le sens d'un renforcement de la démocratie et d'une plus grande légitimité syndicale. Ainsi, les enjeux sont clairs et nos syndicats, mais également l'ensemble des forces de la Fédération, se doivent de relever un certain nombre de défis directement liés à cette échéance.

Pour y répondre, nous devons impulser une nouvelle dynamique avec l'ensemble des acteurs de la FPT dans la FSU, et mettre la FSU «Territoriale» en ordre de marche pour réussir cette échéance.

2. VERS QUELLE ÉVOLUTION ?

Pour arriver au seuil minimum de 5%, qui permettrait d'obtenir un siège au CSFPT et améliorer sensiblement notre représentativité dans la FPT, les listes FSU dans les Comités Techniques des collectivités locales devront donc faire un bond quantitatif, lié automatiquement à l'augmentation de nos équipes syndicales dans les collectivités où nous n'avions pas pu déposer de listes en 2008, sans oublier bien sûr le renforcement de nos syndicats et sections déjà constitués.

Mais nous devons aller plus loin. Nous devons penser et préparer l'avenir et pour cela, parce que nous sommes les deux plus importants syndicats de la fédération en nombre d'adhérents dans ce secteur spécifique, nous devons nous adapter à ce

nouveau contexte en proposant et en impulsant une dynamique nouvelle.

Lors de son congrès de Figeac, l'UNATOS s'est transformée en SnuACTE. Son champ de syndicalisation est devenu le même que celui du SNUCLIAS: cette situation ne peut être que transitoire. C'est pourquoi, nous avons décidé ensemble de nous engager dans un processus de contacts, de rencontres et de discussions rendus nécessaires par la situation ainsi créée, qui doit permettre, le rapprochement, puis le rassemblement pour aboutir enfin à la fusion de nos équipes syndicales, par la création d'une nouvelle entité syndicale constituée du SNUCLIAS, du SnuACTE et de toutes celles et tous ceux qui souhaiteront rejoindre la FSU Territoriale et participer à ce défi.

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

Pour cela nous devons définir les contours structurels et organisationnels d'une nouvelle organisation syndicale et préciser le périmètre statutaire nécessaire à cet objectif. Nous devons également définir les modalités et le calendrier de ce rapprochement puis de cette fusion, qui s'accompagnera d'initiatives communes : revendications syndicales portées ensemble aux niveaux national et local, formations syndicales, communications interne et externe, expressions médiatiques, mais également toute initiative de nature à réussir ce projet nécessaire et incontournable. Cette situation va nécessiter beaucoup d'énergie, d'écoute mutuelle et la capacité de tous à faire des compromis.

Bien sûr nous pensons que ce projet va mobiliser en premier lieu les syndicats nationaux directement concernés, mais nous pensons aussi qu'il peut, et qu'il doit, intéresser d'autres structures en particulier la fédération, les sections départementales et les CFR et toutes celles et tous ceux qui

pensent que la FSU doit poursuivre son développement dans la fonction publique territoriale.

Construisons ensemble un nouvel outil syndical dans la FPT, c'est ce qu'attendent de nous nos collègues, nos militants et nos adhérents, un syndicalisme unitaire et indépendant. Un syndicalisme démocratique tant vis-à-vis des adhérents que des salariés, reposant sur son autonomie de décision et de fonctionnement, souverain dans son champ et participant pleinement à l'activité fédérale.



Un « oubli » réparé grâce à la mobilisation et l'action de la FSU !



EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

A

la fin de l'année 2010, les assistantes maternelles de Bonneuil sur Marne (94) découvrent qu'un nouveau régime indemnitaire vient d'être mis en place pour tout le personnel communal... sauf pour elles !

En fonction des niveaux de responsabilité, c'est une indemnité mensuelle d'au moins 250 euros qui est versée à chaque agent. Même les contractuels, embauchés en remplacement d'agents absents, perçoivent une prime mensuelle de 70 euros. Personne n'a été oublié... à part les assistantes maternelles ! Elles sont une vingtaine, toutes syndiquées à la FSU, très solidaires, professionnellement et syndicalement.

INTERPELLATION DU MAIRE ET DES ÉLUS

En accord avec elles, notre syndicat écrit à plusieurs reprises au maire pour qu'il soit mis fin à cette inégalité. Sans succès. Nous saisissons alors l'ensemble des conseillers municipaux. Plusieurs groupes d'élus interpellent le Maire. Silence radicalement de ce dernier !

En décembre 2011, en accord avec les assistantes maternelles, un préavis de grève d'une journée reproductible est déposé. La mairie nous reçoit début janvier. Nous revendiquons une augmentation de 200 euros par mois. Fin février, elle propose royalement... 30 euros nets par mois, sous forme d'augmentation de salaire. Les assistantes maternelles refusent, estimant que le compte n'y est pas

UNE AVANCÉE OBTENUE, ET RENDEZ-VOUS PRIS POUR 2013

Une nouvelle négociation vient d'aboutir à 45 euros net mensuels d'augmentation de salaire, (soit une augmentation de 4 %, la rémunération étant calculée sur la base de 0,385 du SMIC horaire par heure d'accueil et par enfant). Cette augmentation est rétroactive depuis le mois de janvier 2012. À la différence d'une prime, cette augmentation salariale est acquise, elle évoluera en même temps que le SMIC et comptera pour la retraite.

Cela conduit les assistantes maternelles à accepter cette proposition, bien que le compte n'y soit pas vraiment. Rendez-vous est pris avec la municipalité en 2013, celle-ci ayant fait part de son intention de négocier une revalorisation salariale annuelle. Une belle avancée due à la mobilisation des assistantes maternelles, et à celle de leur section de Bonneuil et de notre syndicat départemental. Elles l'ont fêtée ensemble au restaurant!

Milo

GREVE AU **CONSEIL GENERAL DE LA HAUTE-VIENNE**

Plus de 300 agents se sont rassemblés, le 10 mai 2012, sur le parvis du nouvel Hôtel du Département à l'appel de la FSU et de la CGT, sous une banderole commune, où il était inscrit : « **NON AU MEPRIS, OUI AU RESPECT, POUR UN VRAI DIALOGUE SOCIAL** ». Grillades, sono, apéro, les militants syndicaux ont permis à tous, y compris aux agents des collèges, de venir s'intégrer pour la première fois dans l'action avec leurs collègues du Conseil général.

Les agents du CG 87 doivent faire face :

- à une nouvelle réorganisation (10^e, 15^e du genre), mais de très loin la plus significative (suppression de 3 maisons de la solidarité, éviction de

cadres de terrain du travail social, multiplication des niveaux hiérarchiques, fusion de direction);

- aux discours disqualifiants sur les personnels TOS, au blocage des négociations sur le statut des assistants familiaux;
- au refus de mettre en place un véritable COS pourtant promis;
- au ralentissement des carrières (ratios non respectés) et à l'application brutale, dès le mois de janvier, de la journée de carence;
- aux dénigrement, parfois violents, des revendications des élus du personnels dans les instances paritaires;
- à une banalisation des difficultés rencontrées par les professionnels dans l'exercice de leurs

métiers dont les qualifications et les exigences sont déniées.

Finalement, la Présidente du Conseil général acceptera de recevoir l'intersyndicale FSU-CGT en juin, événement exceptionnel, laissant entrevoir des possibilités de négociations sur quelques dossiers. Mais, sans véritable changement de gestion, l'ambiance de travail au Conseil général de la Haute-Vienne restera plombée par un fonctionnement autoritaire insupportable, des réorganisations permanentes qui déstabilisent les équipes professionnelles. Une collectivité qui devrait s'interroger sur le fait que des cadres de plus en plus nombreux cherchent (et parfois trouvent) des mutations.

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

III^e Congrès du SNUCLIAS-FSU

À PARENT (PUY DE DÔME) DU 16 AU 19 OCTOBRE 2012

Notre syndicat national tiendra son troisième congrès national en Auvergne, région historique pour notre jeune syndicat, puisque les équipes FSU des collectivités territoriales du Puy-de-Dôme, de Haute-Loire et du Cantal participent, depuis notre création en 2003, à son développement.

Ce troisième congrès va regrouper plus de cent délégués venus de tous les syndicats de notre union. Après la belle réussite de notre second congrès à Gruissan en 2009, les militants auvergnats mettent les bouchées doubles pour que débats et convivialité soient une nouvelle fois à ce rendez vous déterminant pour l'avenir de notre syndicalisme.

LES DÉLÉGUÉS AU CONGRÈS DE PARENT AURONT À :

- **VOTER LE RAPPORT D'ACTIVITÉ ET LE RAPPORT FINANCIER** depuis notre dernier congrès de mai 2009 à Gruissan pour la période 2009 -2012 : 3 années d'actions, de formations et de développement.
- **ÉCHANGER ET VALIDER NOTRE PROJET D'ORIENTATION GÉNÉRALE** jusqu'au prochain congrès ; un projet qui illustre l'ancrage de nos pratiques militantes dans la défense des agents et des services publics, notre volonté de promouvoir un syndicalisme indépendant dans tout notre secteur, d'œuvrer à l'unification des forces FSU dans la fonction publique territoriale.

- **RÉFORMER NOS STATUTS**, élire une commission de contrôle des finances
- **ÉLIRE LE BUREAU NATIONAL** qui aura la charge d'animer, de développer et de conduire notre syndicat aux élections professionnelles de 2014.

Ils pourront également se former et débattre dans trois ateliers : le premier sur la question de la dette, un deuxième consacré au syndicalisme et à son histoire, et enfin un troisième qui se penchera sur la décentralisation.

UNE ÉTAPE IMPORTANTE POUR L'AVENIR DU SNUCLIAS-FSU

Ce troisième congrès est une étape importante pour l'avenir du SNUCLIAS-FSU, en progression constante depuis sa création, grâce à l'implication et au dévouement de ses militants sur le terrain, mais aussi grâce à une orientation et un engagement syndical réussi de toutes nos structures dans de nombreuses actions : défense des retraites, travail social, lutte contre les décrets Morano, action pour l'accès au grade de rédacteur, lutte contre la précarité... Sans oublier la qualité de nos publications : guide des carrières, brochure sur le travail social, mise à disposition de dossiers sur le site Internet.

Alors, rendez-vous à Parent du 16 au 19 octobre 2012 pour tous les délégués des syndicats qui auront à cœur de répondre présents à ce troisième congrès.



D. R.

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

SYNDICAT FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE AUX FINANCES /FSU FINANCES **BILAN du V^e CONGRES**

Le V^e congrès de notre syndicat (anciennement dénommé Syndicat National Unitaire des Finances publiques SNUFIP-FSU) s'est tenu les 18, 19 et 20 juin dans une période contrastée: une crise économique grave, difficile à vivre pour une grande part de la population et un changement politique dans notre pays apportant des espérances qui ne doivent pas être déçues.

Notre syndicat national a réuni à Paris une quarantaine de congressistes qui, avec sérieux et un esprit ouvert, ont fixé les grandes orientations pour lesquelles nos militants et nos adhérents devront œuvrer.

Ce furent trois journées de réflexion et d'échanges notamment à travers des ateliers « métiers » qui ont un impact sociétal, comme la fiscalité.

Ces ateliers très participatifs ont démontré l'intérêt des nos adhérents pour leur outil de travail, leurs missions, leurs métiers et leur service public.

La convivialité et la bonne humeur nous aidèrent à travailler positivement tout le long de ces jours de congrès.

Il faut souligner le consensus qui règne dans notre syndicat car tous les votes ont eu lieu à l'unanimité.

Participaient de nouveaux syndiqués, pour certains syndiqués et actifs dans d'autres organisations syndicales jusqu'à l'an dernier, ce qui prouve que l'intégration dans notre syndicat fonctionne bien.

Notre capacité à réunir, démontre que le «U.» n'est pas qu'un sigle mais bien une façon d'être dans notre syndicat.

LES PRINCIPAUX POINTS QU'IL FAUT RETENIR :

- le changement de nom: le SNUFIP-FSU se transforme en FSU-FINANCES ;
- l'élargissement de notre champ syndical à l'ensemble des ministères économique et financier :

cela signifie que les personnels des douanes, de l'Insee, ... pourront désormais se syndiquer et s'organiser dans notre syndicat.

NOUS REVENDIQUONS :

- la réduction de la durée de travail à 32h hebdomadaires, voire moins : synonyme de progrès social, seule piste à nos yeux pour créer significativement des emplois et améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ;
- le retour à la retraite à 60 ans et avec 37,5 ans de cotisations pour bénéficier du taux plein.

NOUS AVONS L'AMBITION :

- de construire un syndicalisme porteur d'avenir aux Finances.

- d'être représentés dans le maximum d'instances et en premier lieu le comité technique ministériel.

Cela passera par le renforcement significatif de nos équipes militantes, l'adhésion de nombreux collègues qui, nous l'espérons, franchiront le pas de sympathisants pour devenir adhérents.

Nous ferons tout pour construire une vraie unité syndicale. Nous remercions Didier Bourgoïn et Philippe Vollot pour leur participation.



D. R.

RYTHMES SCOLAIRES

Un dossier qui impacte aussi la FPT et ses personnels



SOCIÉTÉ

Milo

La réforme des rythmes scolaires a connu une étape avec la remise du rapport du « comité de pilotage » en juillet 2011. Vincent Peillon promet maintenant une concertation avec les collectivités et « autres partenaires » (sic) qui feront entendre leurs points de vue sur les conséquences financières et pratiques des chan-

gements sur l'organisation « de la journée, de la semaine et de l'année ».

La question des rythmes scolaires revient donc sur le devant de la scène. Si un questionnement sur ce dossier est nécessaire il doit aussi prendre en compte les aspects contextuels de l'environnement dans lequel il se pose, et donc aussi les incidences sur les conditions de travail des collègues qui in-

terviennent sur ce champ professionnel de la FPT. Des milliers d'agents de la FPT concernés.

LES ATSEM EN PREMIÈRE LIGNE

En premier lieu bien sûr les ATSEM et tous les agents qui relèvent de la filière dite animation. Les agents qui relèvent du secteur «Jeunesse/Animation» sont près de 75 000, chiffre auquel il faut ajouter les milliers d'ATSEM et autres personnels qui interviennent au quotidien auprès des enfants de l'école maternelle et primaire. C'est le secteur où il y a le plus d'agents non titulaires et donc le plus de précaires dans la territoriale. Toute modification substantielle du cadre d'intervention aura, à coup sûr, des incidences sur les organisations de travail et sur les agents concernés, y compris bien sûr aussi sur les emplois. La filière sportive et la filière culturelle sont également concernées...

LES CENTRES DE LOISIRS NE SONT PAS DES GARDERIES

Nous savons tous que les centres de loisirs ne sont pas des garderies. Ce sont des lieux d'animation socio-culturelle et éducatifs. Le mercredi est devenu un temps pour les enfants. Le mercredi, à la maison et surtout dans les centres de loisirs, l'enfant construit sa journée «à son rythme». Il est acteur de son temps, de ses activités. Au centre de loisirs, le mercredi, on se lève pour aller jouer, flâner... et, plus souvent «découvrir le monde» : projets culturels, sports, animations, sorties sur la journée.... Les enfants ont aussi parfois la possibilité d'arriver de façon échelonnée lorsque l'emploi du temps des parents le permet. C'est un temps pour d'autres relations humaines. C'est un temps «hors l'école» !

LES VACANCES, ÇA SE PRÉPARE

Avec l'allongement des vacances de la Toussaint dès 2012, la question des conséquences pratiques pour les communes qui ont déjà organisé leur calendrier et leurs prévisions budgétaires et d'effectifs pour ces congés doit être posée le plus précisément possible.

«Il est proposé de rallonger de deux jours et demi les vacances de la Toussaint et de répartir ces journées sur le reste de l'année scolaire», a indiqué le ministre de l'Éducation nationale le 14 juin dernier.

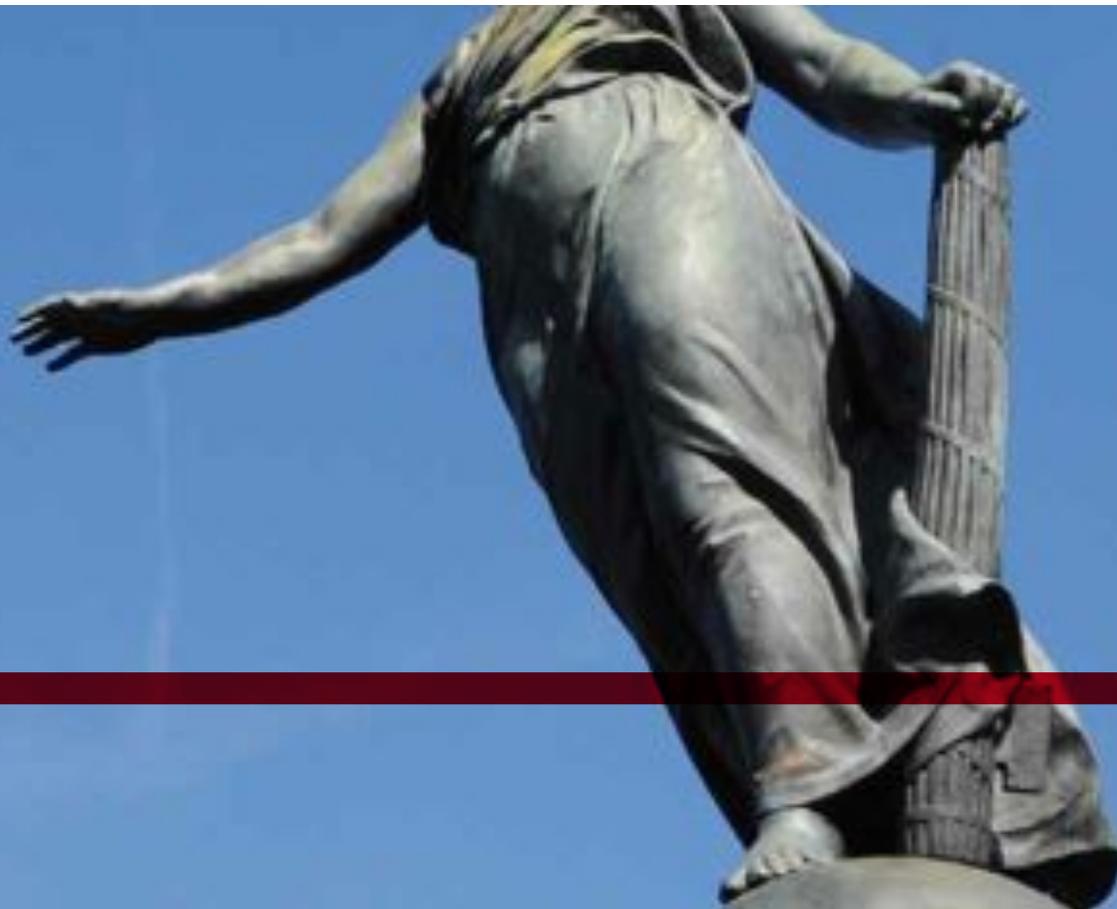
Nous ne sommes pas opposés à des évolutions qui permettraient une meilleure prise en charge des enfants. Aussi, est-il indispensable que l'organisation des rythmes de vie de l'enfant soit réfléchi dans sa globalité, permettant un réel rééquilibrage des temps et une véritable cohérence dans les actions menées, en faveur d'une continuité éducative porteuse de réussite scolaire, éducative et soucieuse de l'épanouissement des enfants.

RECONNAITRE LES SAVOIR-FAIRE DES TERRITOIRES

Les collectivités locales préconisent la mise en place d'un cadre national et sa déclinaison concertée à l'échelon local, la prise en compte du temps de l'enfant dans sa globalité, bannissant de ce fait la segmentation des décisions et, enfin, la reconnaissance du savoir-faire des territoires. Elles se disent favorables au cadencement basé sur le principe «sept semaines de classe, deux semaines de vacances».

ANTICIPER CONCRÈTEMENT

Mais *quid* des conséquences pratiques du changement qui intervient dès la Toussaint 2012? Car tout



le monde n'y pense pas forcément, mais de nombreuses communes ont déjà organisé cette période et toute modification aura des effets qui risquent de perturber l'ensemble du secteur. On sait en effet notamment que la gestion des emplois temporaires pour les centres de loisirs se fait très en amont. D'autre part il faudra aborder concrètement la question de l'avenir des agents concernés surtout si une demi-journée de classe est ajoutée le mercredi matin.

DES EXPÉRIMENTATIONS DÉJÀ MISES EN PLACE

Ce type de rythme scolaire a déjà été mis en place dans plusieurs villes, comme Angers. Une école élémentaire publique a ainsi accepté d'expérimenter dès la rentrée 2010 un aménagement des rythmes de l'enfant avec neuf demi-journées de cours, dont le mercredi matin. Son impact sur la qualité de l'apprentissage est évalué. Les « instits » enseignent les matières fondamentales le matin de 8h30 à 11h45 et les autres matières de 13h30 à 15h30. Les enfants ont ensuite la possibilité de se reposer ou de participer à des activités organisées par la commune. Facultatifs et gratuites, elles se déroulent hors de l'enceinte scolaire, dans des maisons de quartier et des centres de loisirs. Elles sont financées par la Ville.

Résultat ? Une étude réalisée à l'automne 2011 auprès des parents d'élèves a montré que 79% d'entre eux sont satisfaits de cette nouvelle organisation.

UN BESOIN SOCIAL, ÇA SE FINANCE

C'est sur la question du financement que le bât blesse. L'ajout d'une demi-journée de cours par

semaine entraîne un important surcoût pour les communes dont le budget ne peut pas toujours en assumer la charge. De plus les différences sont importantes entre les communes qui ont des moyens importants et celles qui n'en ont pas. Se posera aussi la question de l'aspect contraignant ou pas du dispositif. En effet comment gérer les situations de communes peu dynamiques sur cette question ? En plus de financer les activités, elles devront vraisemblablement supporter des charges plus lourdes en matière de chauffage, d'entretien ou de transport scolaire et peut être aussi en terme de charges salariales. Pouvons nous imaginer un tel dossier sans une participation ou une compensation sonante et trébuchante de l'Etat ?

D'où l'importance d'une concertation, au terme de laquelle les décisions qui seront prises devront tenir compte de l'ensemble de ces paramètres et de l'avis de tous les agents concernés qui devront être écoutés et entendus.

SYNDICALEMENT VÔTRE

Journal du SNUCLIAS- FSU 173, Rue de CHARENTON 75012 PARIS
Tél. : 01. 43. 47. 53. 95 / Fax : 01.49.88.06.17 / Mail : snuclias-fsu@orange.fr
Directeur de la Publication: Michel ANGOT
Directeur de la Rédaction: Michèle PANIZZA
Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE-Clotilde POITEVIN
(Tél. : 05.55.24.14.03)
Conception graphique & mise en page : Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr)
Illustrations : PLACIDE (www.placide-illustrations.com)
Impression : ENCRE BLEUE 253, Bd de Saint Marcel 13011 Marseille
N° ISSN : 1775-0288 / N° CPPAP : 1015 S 07573
Dépôt légal : octobre 2012
Prix : 0,50 euros