

UNIS CONTRE L'EXTRÊME DROITE
/ TRAVAIL SOCIAL les mobilisations continuent / La FSU signe l'accord sur la prévention des **RPS** dans la Fonction Publique / Pour la **CATÉGORIE C** on est très loin du compte / Défendons la **PMI** / **RYTHMES SCOLAIRES** : pour une autre réforme



LE RAPPORT PÊCHEUR
PAGES 13 À 20

DOSSIER

Protection sociale complémentaire, fin des négociations : insuffisant pour le **SDU 72-FSU** ! / **CONSEIL NATIONAL DU SNUCLIAS-FSU**

TERRITORIAUX
SNUCLIAS

EN DIRECT

PAGE 21 À 23

RÉFORME FISCALE : chiche ! / **CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES** : agir au quotidien / **VISA** : qu'es aquò ?



SOCIÉTÉ

PAGES 24 à 27

PAGES 2 à 12
ACTUALITÉ SYNDICALE

Syndicalement votre

journal du SNUCLIAS-FSU

n°33 décembre 2013



Union nationale des syndicats unitaires-Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales

Extrême droite ATTENTION DANGER!



édito

Nous le savons tous et toutes, c'est l'absence de réponse aux demandes sociales qui fait le terreau de la droite extrême. Le Front National prospère à partir de la détresse sociale et le meilleur moyen de lutter contre l'extrême droite, c'est donc de militer pour le progrès social. C'est ce qui motive notre engagement syndical pour une transformation sociale profonde de la société, qui mette l'émancipation et la satisfaction des besoins sociaux des individus au cœur d'un tel projet.

«L'implantation locale est une condition d'une victoire future». C'est en ces termes que Marine Le Pen a résumé l'enjeu que



PAGE I À VIII
CAHIER DETACHABLE

JMB



(SUITE DE L'ÉDITO) constituent pour son parti les élections municipales de 2014.

C'est pourquoi ces élections revêtent une telle importance et que nous sommes si concernés par cette question, nous, militants et militantes du SNUCLIAS-FSU, mais aussi notre syndicat et la Fédération. Le FN a quelques raisons de nourrir des espoirs en la matière. Dans une étude d'octobre 2012, l'IFOP a recensé « 77 communes de plus de 4 000 habitants dans lesquelles le Front National a franchi la barre des 40% au second tour. Dans 17 d'entre elles, il a même atteint ou dépassé les 50% ». L'étude relève que « S'il s'agit en majorité de communes de taille modeste, 13 d'entre elles dépassent les 20 000 habitants et leur basculement au Front National pourrait donc constituer un événement politique d'importance » ; et de poursuivre « ...certaines configurations apparaissent particulièrement favorables au Front National et ses candidats

locaux, s'ils parviennent à monter des listes, peuvent nourrir de bons espoirs ».

C'est le cas dans dix communes : deux dans les Bouches-du-Rhône, deux dans le Pas-de-Calais, une dans le Var, deux dans le Gard et trois dans le Vaucluse.

Notre Conseil National de novembre 2013 réuni à Avignon a organisé un atelier sur ce thème. Une motion « Élections municipales 2014 : Plus que jamais attention danger ! » a été votée et des décisions ont été prises. Entre autres : « Investi dans le combat démocratique contre toute forme de discrimination, le SNUCLIAS-FSU porte son mandat de congrès de Parent en le poursuivant dans la FSU et lors d'initiatives intersyndicales, ou dans le cadre du réseau « Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes » -VISA- auquel il adhère. Nous appelons à un travail commun les syndicats départementaux du SNUCLIAS-FSU pour coordonner leurs initiatives et mutualiser leurs actions et leurs moyens au

ACTUALITÉ SYNDICALE



Unitaires contre l'extrême droite, ses idées, ses pratiques

Lancement de la campagne unitaire des organisations syndicales et étudiantes CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL

Les absences de réponses aux questions sociales vécues par les salariés, les privés d'emploi, les retraités mais aussi les jeunes ainsi que la crise avec ses conséquences dramatiques fournissent un terreau exploité par l'extrême droite. Les politiques d'austérité génèrent une aggravation du chômage, le développement des inégalités sociales, de la précarité, de

la pauvreté et des processus d'exclusion. Cela accroît la désespérance sociale.

La montée des idées et de l'influence de l'extrême droite, et particulièrement du Front National, impacte le monde du travail et par conséquent le mouvement syndical. Par leur histoire, leurs traditions, leurs valeurs,

sein d'une coordination permanente. En référence à ses statuts, comme de ceux de ses syndicats, le SNUCLIAS-FSU continuera à œuvrer contre les idées racistes et xénophobes, les idéologies autoritaires, identitaires et néocoloniales».

L'accentuation des phénomènes de précarité est très préoccupante, elle touche d'ailleurs également les agents publics et en particulier les agents du versant territorial. Cette situation est difficilement supportable car nous le savons tous, lorsque les besoins sociaux tels que l'emploi, la santé, l'éducation, la protection sociale, le logement... ne sont pas ou peu assurés ou sont mal pris en charge, le réflexe peut être, malheureusement pour certains, de se tourner vers ceux qui, porteurs de réponses très éloignées de nos valeurs, ceux qui, par démagogie et populisme, prônent l'exclusion et/ou la stigmatisation.

La crise que nous vivons est bien celle de l'absence de partage des richesses : cette crise est avant tout systémique. C'est celle

d'un système qui n'a cure des individus et qui privilégie l'enrichissement de quelques uns au détriment de tous les autres, un système qui oppose réussite individuelle et intérêt général, un système qui pense avant tout productivité alors qu'il faudrait au contraire prôner des solutions alternatives qui remettent les citoyens au cœur d'un nouveau projet social.

Il est donc, plus que jamais, question de changement. Car la crise économique, sociale et environnementale se double d'une crise politique qui présente le risque pour la démocratie du développement de forces porteuses d'exclusion, de racisme, de xénophobie.

Alors la question évidente devient : «Le changement c'est pour quand?».

Bonnes Fêtes à toutes et tous puisque c'est le dernier SV de l'année 2013...

Didier Bourgoin Secrétaire Général du SNUCLIAS-FSU



ACTUALITÉ SYNDICALE



dans leurs pratiques et leurs capacités à proposer et agir au quotidien contre les inégalités et les injustices, les organisations syndicales sont confrontées aux propos, aux programmes, aux idées et pratiques de l'extrême droite, qu'elles sont déterminées à combattre.

Dans un contexte européen marqué par la remontée de courant d'extrême droite, nos organisations syndicales récuse la banalisation d'un parti dont l'histoire, les idées et pratiques n'en demeurent pas moins antirépublicaines, xénophobes et sexistes. Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires ont décidé d'initier un travail en commun afin d'unir leurs forces pour construire un argumentaire, utilisable par tous les militants sur l'ensemble des territoires, sur les différentes questions sociales en jeu.

Ce travail s'inscrit dans le prolongement de l'appel « La préférence nationale n'est pas compatible avec le syndicalisme » signé en mars 2011.

Pour lancer cette campagne commune, elles organisent une journée de travail sous forme d'ateliers autour de thématiques diverses, le 29 janvier prochain à Paris. Cette journée se conclura par un temps fort d'expression syndicale, sous la forme d'un meeting avec la participation des premiers responsables de nos organisations, à Montreuil.

Nous entamerons ainsi une campagne de longue durée qui sera marquée par des initiatives larges et communes dans les entreprises, administrations, services publics, localités et départements.

Dans la continuité des actions unitaires, menées depuis avril dernier, dont le rassemblement du 8 octobre devant le Conseil Régional d'Ile de France, à l'occasion du colloque «Quelles évolutions pour la filière sanitaire et sociale de la FPT» organisé par le CSFPT, le CNFPT et la FNCDG, un nouveau temps fort s'est déroulé le 5 décembre 2013 devant l'Assemblée nationale lors de la conférence parlementaire : «La citoyenneté, contribution du tra-

vail social et des formations sociales en France et en Europe».

COMMUNIQUÉ

VERS LES ETATS GÉNÉRAUX DU TRAVAIL SOCIAL

L'Intersyndicale «travail social» CGT, FSU, Solidaires, FA-FPT, avec les étudiants en travail social ont rassemblé plus de 500 personnes devant l'Assemblée nationale ce jeudi 5 décembre. L'intersyndicale a fait entendre la voix des professionnels lors de la tenue de la conférence parlementaire : «La citoyenneté, contribution du travail social et des formations sociales en France et en Europe».

Une délégation a été reçue à l'Assemblée nationale. La délégation a remis solennellement le manifeste intersyndical «Le travail social avec des professionnels promoteurs de droits et de lien social». La délégation a porté les revendications des personnels tant sur les questions de salaire que de conditions de travail, de formation et de qualification. Elle a porté aussi la nécessité d'autres réponses à la crise et à la paupérisation de la population que la poursuite des politiques d'austérité.

Le gouvernement ne peut pas s'en tenir à l'organisation d'Etats généraux du travail social sans entendre, enfin, et prendre en compte les revendications des personnels de ce secteur.

L'agenda social de la Fonction publique doit intégrer la revalorisation statutaire et salariale des travailleurs sociaux qu'il faudra aussi traduire dans le secteur associatif et privé.

L'intersyndicale appelle à la poursuite de la mobilisation et à se saisir des opportunités tant au plan local qu'aux niveaux régional et national.

Le contexte médiatique du plan de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale et des Etats généraux du travail social est une occasion pour faire entendre nos propositions et revendications.

ACTUALITÉ SYNDICALE

vail social et des formations sociales en France et en Europe».

L'Intersyndicale CGT, FSU, Solidaires, FA-FPT initiatrice du manifeste «*Le travail social : avec des professionnels promoteurs de droits et de lien social*», en lien avec les étudiants en travail social, est allée porter la parole de celles et ceux qui, dans leur pratique quotidienne, concourent à la défense des droits des plus démunis et à la réappropriation de leur intégrité physique et morale. Ce sont aussi les engagements pris par nombre de députés, dont l'actuel Président de l'Assemblée nationale, concernant l'évolution des carrières et les revalorisations salariales des travailleurs sociaux qui ont été évoqués lors de l'audience chez la directrice de Cabinet de Claude Bartolone.

La délégation a également réaffirmé que l'Intersyndicale, en lien avec les étudiants et les professionnels, saisirait toute occasion, avec pour visée les Etats généraux du travail social, pour que soient garanti et renforcé l'accès aux droits sociaux pour tous, et reconnu concrètement le niveau de qualification des travailleurs sociaux et sa transposition salariale.



D. R.

Nous appelons les personnels, travailleurs sociaux, à investir ces événements afin d'y porter les vrais débats.

Montreuil, le 9 décembre 2013

COMMUNIQUÉ

DE SOUTIEN AUX ÉTUDIANT-E-S EN TRAVAIL SOCIAL

Les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires, FA-FPT et FO en lutte depuis plusieurs années avec les travailleurs sociaux pour la reconnaissance de leurs qualifications apportent leur soutien aux étudiants en travail social mobilisés pour le respect de l'application de la gratification des stages.

La gratification limite la précarité des étudiants. Elle est toutefois remise en cause aujourd'hui

tant par les employeurs que par l'instruction «FIORASO» qui en suspend son application à la Fonction Publique Territoriale et Hospitalière.

Avec eux nous exigeons :

- des stages gratifiés pour tous et toutes ;
- le financement fléché de ces stages ;
- la non pénalisation aux diplômés des étudiants et étudiantes n'ayant pas trouvé de stages ;
- le maintien des stages longs et du principe de l'alternance.

Nous appelons les professionnel-le-s à les soutenir lors de la manifestation nationale organisée le 14 décembre à Paris.

Montreuil, le 9 décembre 2013

ACTUALITÉ SYNDICALE

LA FSU SIGNE L'ACCORD SUR LA **prévention** **des risques psychosociaux dans** **la fonction publique**

Un protocole d'accord cadre, relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique, a été signé le 22 octobre 2013 par la Ministre de la Fonction Publique avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics.

A la suite de l'accord de 2009 sur la santé et la sécurité au travail, une longue négociation a permis la prise en compte d'un nombre important de demandes formulées par les organisations syndicales.

Ce protocole vise à intégrer durablement la prise en compte des risques psychosociaux (RPS) au même titre que les autres risques professionnels dans les politiques de prévention. Il s'inscrit plus largement dans une dynamique qui doit se poursuivre avec une nouvelle concertation autour de la qualité de vie au travail (QVT).

Le protocole est accompagné de deux annexes : la première porte sur l'octroi de moyens, en terme de temps et de formation, en direction des membres des CHSCT, la seconde est consacrée à la médecine de prévention.

DES PLANS D'ACTION ET DE PRÉVENTION DES RPS

L'accord prévoit la mise en place d'un plan national d'action de prévention des RPS dans la Fonction Publique qui se traduira par l'élaboration par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ces plans devront s'appuyer sur une première phase de diagnostic réalisé dès 2014 et intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

La phase de mise en œuvre des plans devra intervenir au plus tard en 2015. Ces deux phases devront être réalisées sur la base d'une démarche participative impliquant l'ensemble des agents et le CHSCT devra être étroitement associé à chaque étape. Ces démarches ont vocation à être pérennisées et à nourrir des démarches ultérieures en matière d'amélioration de la QVT.

Les employeurs publics ayant déjà mis en œuvre des actions voire des plans de prévention sur les RPS pourront compléter les mesures déjà initiées et faire d'ores et déjà évoluer leur action dans le sens de l'amélioration de la QVT.

Un premier bilan de la mise en œuvre du plan national sera présenté devant la formation spécialisée du CCFP en 2016.



LA FSU VIGILANTE SUR LES SUITES DONNÉES À CE PROTOCOLE

Des années de RGPP et de managements malsadroits, parfois brutaux, ont dégradé les conditions de travail. Pour la FSU, ce protocole est un point d'appui important. Il pourra être opposé à des pratiques de management et d'organisation de travail. Il place au centre des processus à venir :

- la participation des agents à chaque étape du processus de mise en place des plans ;
- le rôle et la place de l'encadrement dans la formation, initiale comme continue, à la prévention des RPS devra être systématisée. La qualité de la vie au travail (QVT) devra être intégrée dans les objectifs de l'encadrement ;

- le rôle indispensable des CHSCT, dont les membres bénéficieront de 2 jours de formation dédiée à la prévention des RPS en 2014 ou 2015, dont au moins une journée en 2014.

La FSU qui a signé l'accord, restera néanmoins vigilante sur son application. Elle continuera à se mobiliser contre la suppression des postes dans la Fonction Publique et pour exiger de meilleures conditions de travail pour tous les agents.

LE TEXTE DU PROTOCOLE EST CONSULTABLE SUR INTERNET
http://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/publications/lettre-daj/2013/lettre150/RPS.pdf

ACTUALITÉ SYNDICALE

FIN DES « NÉGOCIATIONS » *pour la CATEGORIE C* *On est très loin du compte !*

Après plusieurs séances de concertation entre avril et septembre 2013, le mardi 1^{er} octobre 2013 le Gouvernement a communiqué aux organisations syndicales ses nouvelles grilles de rémunération des agents de catégorie C, puisque, faute d'accord, sa décision est unilatérale. Celles-ci entreront en vigueur dès le 1^{er} février 2014 pour la première phase et le 1^{er} janvier 2015 pour la seconde.



De l'espoir a été mis dans le changement de majorité politique en mai 2012. En particulier pour notre secteur impacté lourdement par le gel des salaires et la précarité.

En effet, les agents de la Catégorie C de la Fonction Publique Territoriale (76 % des effectifs) ont les revenus les plus faibles en France. Pire, comme si cela ne suffisait pas, les documents fournis par le Ministère de la Fonction Publique montrent que les agents de catégorie C sont les plus touchés par l'absence de « déroulé de carrière ».

Plus de 50% d'entre eux :

- restent irrémédiablement scotchés dans leur grade de recrutement : peu d'espoir d'augmentation, hormis les passages d'échelons ;
- n'ont aucun régime indemnitaire, et doivent se contenter de leur traitement « sec ».

Quelques exemples : seuls 8% des adjoints administratifs atteignent l'échelle 6, 50% restent toute leur carrière en échelle 3 dont les premiers

indices flirtent régulièrement avec le SMIC. Moins de 1% des ATSEM et des agents sociaux sont à l'échelle 6, et 6% pour les auxiliaires de puériculture qui doivent pourtant être recrutées par concours avec un titre!

Ces professions essentiellement féminines sont particulièrement maltraitées.

Cette réforme ne répond pas aux 14% de perte de pouvoir d'achat depuis 2000; soit entre 230 et 280 euros en moins par mois pour les agents de catégorie C. Si on y ajoute les augmentations de cotisations retraite, les dernières mesures fiscales, la paupérisation dans la fonction publique va encore s'aggraver.

LES NOUVELLES GRILLES SUR DEUX ANNÉES : DE + 0,8% À + 3,5%

- en échelle 3 : la grande majorité des agents verront leur traitement brut mensuel augmenter, pour les 6 premiers échelons de 32,41 euros, 37,04 euros pour le 7^e et le 8^eme, et 13,89 euros pour le 11^e. Mais il faudra toujours 12 ans de carrière pour gagner une dizaine de points d'indice!

- en échelle 4 : augmentation de 37,04 euros bruts mensuels aux 6 premiers échelons et variant entre 4,63 et 32,41 euros bruts mensuels pour les autres échelons. Il est créé un 12^e échelon doté de l'Indice Nouveau Majoré (INM) 377. Mais il faudra toujours 8 ans d'ancienneté de carrière pour gagner 6 points d'indice!

Ainsi, il n'existe plus de reconnaissance de la qualification garantie par le concours.

- en échelle 5 : l'augmentation varie selon les échelons entre 4,63 et 50,93 euros bruts mensuels ; il est créé un 12^e échelon à l'INM 402.
- en échelle 6 : l'augmentation varie selon les échelons entre 4,63 et 37,04 euros bruts mensuels ; il est créé un 9^e échelon à l'INM 457.

Les durées de carrière sont réduites en moyenne de 4 ans par la réduction du temps de passage de certains échelons à l'échelon supérieur.

UN MIEUX QUE RIEN QUI NE RÉSOUD RIEN

Par la suite, au 1^{er} janvier 2015, l'ensemble des échelons des échelles 3, 4, 5 et 6 sera augmenté de 5 points d'indice majoré, soit 23,15 euros bruts mensuels. Mieux que rien? Evidemment, mais la réponse n'est pas à la hauteur des enjeux! Ramenée en pourcentage du salaire brut mensuel de 2013, l'évolution envisagée représente selon les échelles et les échelons une augmentation comprise entre 0,8 et 3,5%!

A noter: Ces modifications impactent les grilles des agents de maîtrise, dont les indices terminaux seront de fait inférieurs à ceux des échelles 5 et 6. Nous avons demandé qu'elles soient revues dans le cadre de la réforme. Les projets de décrets examinés au CSFPT de décembre prévoient un dixième échelon dont l'IM s'élèverait à 480 au 01/02/2014 et 485 au 01/01/2015.



ACTUALITÉ SYNDICALE

Nous vous communiquons les tableaux de reclassement des nouvelles grilles de Catégorie C applicables au 1^{er} février 2014 dès la parution des décrets. L'échelle 3 concerne tous les grades de 2^e classe, l'échelle 4 ceux de 1^{re} classe, échelle 5 les principaux de 2^e classe et l'échelle 6 les principaux de 1^{re} classe.

ÉCHELLE 3

ÉCHELON	2013			2014			CONDITIONS REPRISE ANCIENNETÉ	GAIN MENSUEL
	INDICE MAJORÉ	DURÉE MAX	DURÉE MINI	INDICE MAJORÉ	DURÉE MAX	DURÉE MINI		
1	309	1 AN	1 AN	316	1 AN	1 AN	AA	32,41 €
2	310	2 ANS	1 AN 6 MOIS	317	1 AN	1 AN	1/2 AA	32,41 €
3	311	2 ANS	1 AN 6 MOIS	318	2 ANS	1 AN 8 MOIS	AA*	32,41 €
4	312	3 ANS	2 ANS	319	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	32,41 €
5	313	3 ANS	2 ANS	320	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	32,41 €
6	314	3 ANS	2 ANS	321	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	32,41 €
7	315	4 ANS	3 ANS	323	2 ANS	1 AN 8 MOIS	1/2 AA	37,04 €
8	319	4 ANS	3 ANS	327	3 ANS	2 ANS 6 MOIS	3/4 AA	37,04 €
9	326	4 ANS	3 ANS	333	3 ANS	2 ANS 6 MOIS	3/4 AA	32,41 €
10	338	4 ANS	3 ANS	345	4 ANS	3 ANS 4 MOIS	AA	32,41 €
11	355			358			AA	13,89 €
12				377			AA si + de 4 ans dans le 11 ^e	37,04 €

ÉCHELLE 4

ÉCHELON	2013			2014			CONDITIONS REPRISE ANCIENNETÉ	GAIN MENSUEL
	INDICE MAJORÉ	DURÉE MAX	DURÉE MINI	INDICE MAJORÉ	DURÉE MAX	DURÉE MINI		
1	310	1 AN	1 AN	318	1 AN	1 AN	AA*	37,04 €
2	311	2 ANS	1 AN 6 MOIS	319	1 AN	1 AN	1/2 AA	37,04 €
3	312	2 ANS	1 AN 6 MOIS	320	2 ANS	1 AN 8 MOIS	AA	37,04 €
4	313	3 ANS	2 ANS	321	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	37,04 €
5	314	3 ANS	2 ANS	322	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	37,04 €
6	316	3 ANS	2 ANS	324	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	37,04 €
7	325	4 ANS	3 ANS	327	2 ANS	1 AN 8 MOIS	1/2 AA	9,26 €
8	335	4 ANS	3 ANS	340	3 ANS	2 ANS 6 MOIS	3/4 AA	23,15 €
9	345	4 ANS	3 ANS	349	3 ANS	3 ANS 4 MOIS	3/4 AA	18,52 €
10	356	4 ANS	3 ANS	363	4 ANS	3 ANS 4 MOIS	AA	32,41 €
11	369			370			AA	4,63 €
12				377			AA si + de 4 ans dans le 11 ^e	37,04 €



ÉCHELLE 5

ÉCHELON	2013			2014			CONDITIONS REPRISÉ ANCIENNETÉ	GAIN MENSUEL
	INDICE MAJORÉ	DURÉE MAX	DURÉE MINI	INDICE MAJORÉ	DURÉE MAX	DURÉE MINI		
1	311	1 AN	1 AN	321	1 AN	1 AN	AA*	46,30€
2	312	2 ANS	1 AN 6 MOIS	322	1 AN	1 AN	1/2 AA	46,30€
3	313	2 ANS	1 AN 6 MOIS	323	2 ANS	1 AN 8 MOIS	AA	46,30€
4	314	3 ANS	2 ANS	325	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	50,93€
5	318	3 ANS	2 ANS	327	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	41,67€
6	328	3 ANS	2 ANS	334	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	27,78€
7	338	4 ANS	3 ANS	341	2 ANS	1 AN 8 MOIS	1/2 AA	13,89€
8	350	4 ANS	3 ANS	355	3 ANS	2 ANS 6 MOIS	3/4 AA	23,15€
9	362	4 ANS	3 ANS	371	3 ANS	2 ANS 6 MOIS	3/4 AA	41,67€
10	379	4 ANS	3 ANS	380	4 ANS	3 ANS 4 MOIS	AA	4,63€
11	392			393	4 ANS	3 ANS 4 MOIS	AA	4,63€
12				402			AA si + de 4 ans dans le 11*	46,30€

ACTUALITÉ SYNDICALE

ÉCHELLE 6

ÉCHELON	2013			2014			CONDITIONS REPRISÉ ANCIENNETÉ	GAIN MENSUEL
	INDICE MAJORÉ	DURÉE MAX	DURÉE MINI	INDICE MAJORÉ	DURÉE MAX	DURÉE MINI		
1	325	2 ANS	1 AN 6 MOIS	333	1 AN	1 AN	1/2 AA	37,04€
2	336	2 ANS	1 AN 6 MOIS	340	1 AN	1 AN	1/2 AA	18,52€
3	347	3 ANS	2 ANS	350	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	13,89€
4	360	3 ANS	2 ANS	365	2 ANS	1 AN 8 MOIS	2/3 AA	23,15€
5	377	3 ANS	2 ANS	380	3 ANS	2 ANS 6 MOIS	AA	13,89€
6	394	4 ANS	3 ANS	395	3 ANS	2 ANS 6 MOIS	3/4 AA	4,63€
7	416	4 ANS	3 ANS	417	4 ANS	3 ANS 4 MOIS	AA	4,63€
8	430			431	4 ANS	3 ANS 4 MOIS	AA	4,63€
9				457			AA si + de 4 ans dans le 8*	125,02€

POUR VOIR LES GRILLES ET LES MODALITÉS DE RECLASSEMENT CLIQUEZ SUR



WWW.SNUCLIAS-FSU.FR

POUR CONNAÎTRE VOTRE ÉCHELLE ET VOTRE INDICE, REGARDEZ SUR VOTRE FICHE DE PAYSÉ. LE TRAITEMENT BRUT S'OBTIENT EN MULTIPLIANT L'INDICE NOUVEAU MAJORÉ(INM) PAR LA VALEUR DU POINT, SOIT 4.6303 EUROS AU 1^{ER} OCTOBRE 2013

Les premiers indices des grades de recrutement en B seront légèrement réévalués pour que la carrière en B ne commence pas en dessous du niveau de la carrière en C.

L'AVIS DU SNUCLIAS-FSU: LA QUESTION DES SALAIRES N'EST PAS RÉGLÉE PAR CES NOUVELLES GRILLES

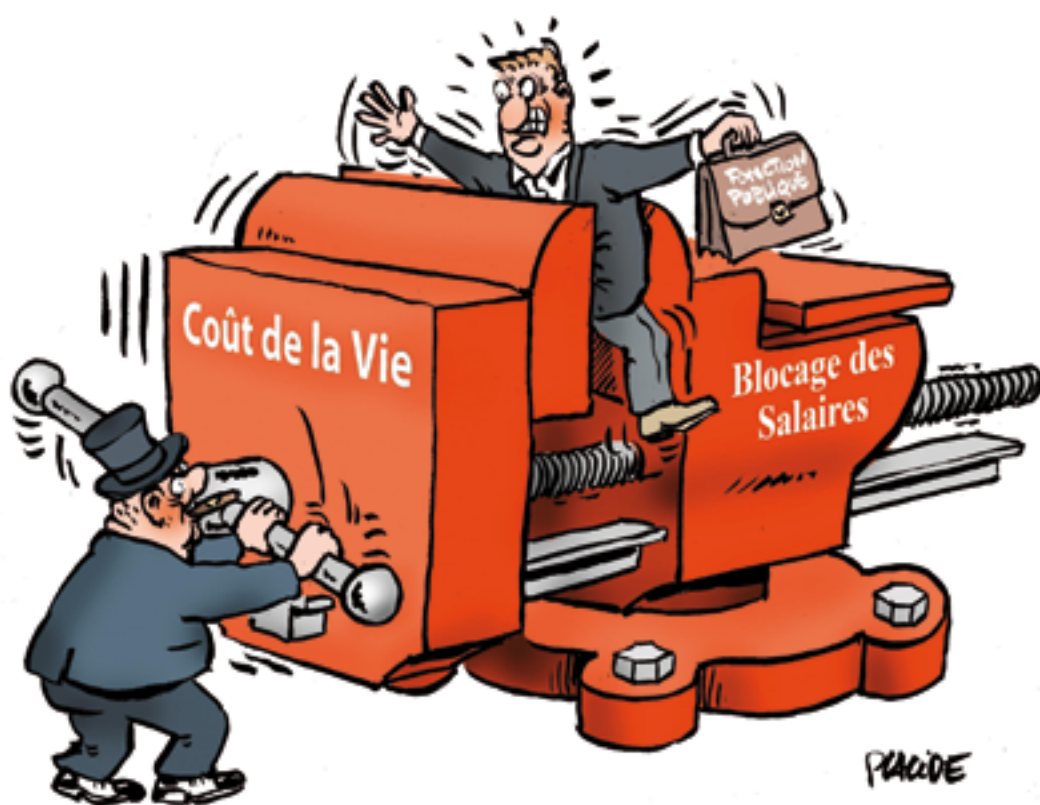
La FSU a participé aux discussions salariales en demandant des mesures significatives pour l'ensemble des agents.

La FSU revendique : le dégel de la valeur du point d'indice, l'augmentation du salaire minimum fonction publique à 1700 euros nets mensuels, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire, la reconstruction globale des grilles de rémunération en C, B et A, accompagnée de mesures de requalification.

Ces grilles de salaire ne compensent pas les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 13 ans.

Elles maintiennent la rémunération des agents recrutés au niveau du SMIC pendant des années.

L'augmentation dérisoire prévue n'évitera pas au minimum fonction publique d'être rattrapé par la hausse régulière du SMIC. Elle ne permettra pas non plus le maintien du pouvoir d'achat du fait de la hausse continue des prix, de la fiscalité directe et indirecte et des cotisations sociales. La valeur du point d'indice fonction publique est gelée depuis 2010 et le sera encore en 2014. Auparavant, en 7 ans, le point d'indice des fonctionnaires n'a augmenté que de 1,8% alors que l'inflation a progressé de 11,4% jusqu'à aujourd'hui (source INSEE). Le SNUCLIAS-FSU continuera sans relâche à défendre les revendications salariales et professionnelles pour rattraper le pouvoir d'achat perdu, rendre les carrières attractives et faire reconnaître les qualifications et l'investissement quotidien des personnels.



PRADE



MOBILISATION UNITAIRE

Défendons la PMI

Quatorze, organisations, dont le SNUCLIAS-FU, réunies dans la plateforme "Assurer l'avenir de la Protection Maternelle et Infantile" alertent, lancent une pétition nationale et appellent à se mobiliser

POUR SUIVRE LA MOBILISATION ET SIGNER LA PÉTITION
EN LIGNE : www.assureravenirpmi.org

ACTUALITÉ SYNDICALE

COMMUNIQUÉ

La PMI est une politique nationale de protection et de promotion de la santé de la famille et de l'enfant, ouverte à tous, gratuite et de proximité, dont les missions sont fixées par la loi. Les services de PMI, chargés de les mettre en œuvre, dépendent des Conseils généraux.

Parmi ces missions figurent : des consultations médicales préventives, des visites à domicile, des bilans de santé en école maternelle, des actions médico-sociales de soutien aux familles, des activités de planification et d'éducation familiales, des actions de prévention et de prise en charge des enfants en danger, des activités d'agrément et de contrôle des modes d'accueil de la petite enfance, le traitement d'informations épidémiologiques et en santé publique.

Les services de PMI réalisent notamment dans ce cadre des vaccinations, des actions de dépistage, de soutien à la fonction parentale, d'accompagnement et d'éducation pour la santé dans des situations de handicaps et de maladies chroniques, des activités de contraception, de lutte contre les violences faites aux femmes, etc.

Or aujourd'hui les services et les équipes de PMI sont fragilisés dans de nombreux départements : beaucoup de consultations de nourrissons et de femmes enceintes, et de planification familiale, de bilans de santé en maternelle, sont supprimés ; sinon les délais de rendez-vous s'allongent, le suivi d'enfants après 2 ans se restreint, les visites à domicile en pré et post-natal se raréfient. On ne compte plus les postes vacants, s'agissant surtout des médecins, mais aussi des puéricultrices, des sages-femmes...

Le désengagement de cette politique de santé publique de l'enfant et de la famille par les ministères de la santé successifs, combiné à l'investis-

sement très inégal de leurs missions de santé par les Départements, y est pour beaucoup.

**FACE À CES CONSTATS ALARMANTS,
NI LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ,
NI L'ASSEMBLÉE DES DÉPARTEMENTS
DE FRANCE,
QUE NOUS AVONS CONTACTÉS,
N'ONT PRIS LA MESURE DE L'URGENCE**

**LES ORGANISATIONS RÉUNIES
AU SEIN DE LA PLATE-FORME ALERTENT
ET APPELLENT À SE MOBILISER**

Elles lancent une pétition nationale «Un plan d'urgence pour assurer l'avenir du service public de Protection Maternelle et Infantile», accessible sur le site www.assureravenirpmi.org

Elles appellent les professionnels, les parents, les citoyens et les élus à une journée nationale d'action pour assurer l'avenir du service public de PMI le 30 janvier 2014 à Paris, et dans tous les départements. Une manifestation sera organisée pour se rendre au ministère de la santé. Nous appelons à utiliser toutes les formes d'action : assemblées générales, rassemblements, manifestations, délégations auprès des présidents de Conseils généraux et des préfets, débrayages, grève...

ACEPP (Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels), ANAPSY-pe (Association Nationale des Psychologues pour la Petite Enfance), ANPDE (Association Nationale des Puéricultrices Diplômées et des Etudiantes), ANSFT (Association Nationale des Sages-Femmes Territoriales), ATD Quart Monde, Fédération CFDT-Interco, Fédération CGT des services publics, CSF (Confédération Syndicale des Familles), FNEJE (Fédération Nationale des Educateurs de Jeunes Enfants), SNMPMI (Syndicat National des Médecins de PMI), SNUCLIAS-FSU, SUD collectivités territoriales, UFNAFAAM (Union Fédérative Nationale des Associations de Familles d'Accueil et Assistantes Maternelles), UNIOPSS (Union Nationale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux)

pour une autre réforme

La réforme dite des rythmes scolaires mise en œuvre dans la précipitation contre l'avis d'une majorité des personnels, de leurs organisations syndicales de l'enseignement mais aussi de la Fonction Publique Territoriale génère une inquiétude grandissante des parents des enfants concernés. Elle a été imposée aux personnels sans que les moyens pérennes nécessaires n'aient été prévus.

ACTUALITÉ SYNDICALE

Effective à la rentrée 2013 pour un peu plus de 20 % des écoliers, cette réforme fait apparaître de grandes difficultés. Déjà des communes annoncent leur refus de la mettre en place à la rentrée de septembre 2014. Cette réforme accentue les inégalités entre les enfants mais aussi entre les territoires. Les communes qui en ont les moyens mettent en œuvre ; les autres doivent se débrouiller.

LA RÉFORME NE PASSE PAS.

Le temps de présence à l'école est de fait allongé. Les deux heures d'école supprimées en 2008 ne sont pas rétablies : elles sont converties en « animation » périscolaire morcelée. La semaine est alourdie, sans continuité pédagogique concertée. Le projet éducatif territorial (PEDT) est le plus souvent « d'emballage ». En maternelle, comme au primaire, tous les enfants sont exposés à de nouvelles formes de fatigue où les levers matinaux consécutifs et les transports, s'ajoutent à de nouvelles tensions.

Malgré certaines avancées dans quelques villes qui en ont les moyens, la majeure partie des problèmes demeure. On est toujours face à des remises en cause imposées des horaires de travail, des conditions de travail et profils de poste, de la nature des activités du mercredi, de la prise en compte de la pénibilité... Les amplitudes horaires sont indécentes. Le plus souvent, c'est la précarité à tous les étages, les salaires au rabais, des activités morcelées, le chantage à l'emploi et la menace de licenciement pour les plus récalcitrants.

Le premier ministre vient même récemment de promettre aux maires qu'il va encore dégrader les taux d'encadrement pour que ça coûte moins cher au détriment de la sécurité et d'une bonne prise en charge des enfants !

Les activités artistiques, culturelles et sportives sont les premières victimes des nouveaux découpages

horaires. Dans l'animation, la précarité c'est aussi le recrutement de personnels « vacataires » pour des périodes de 15 jours renouvelables avec quelques heures par-ci par-là.



LE SNUCLIAS-FSU EST AUX CÔTÉS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET TERRITORIAUX CONCERNÉS POUR METTRE FIN À CETTE SITUATION

Le SNUCLIAS-FSU demande la suspension de ce projet et l'ouverture de vraies négociations à tous les niveaux pour une autre réforme :

- respectant le temps de l'enfant, son droit à l'éducation comme au loisir avec des moyens pérennes, garantis par l'Etat aux collectivités locales ;
- permettant d'assurer une égalité de traitement des usagers et des territoires ;
- accompagnée du recrutement d'emplois stables et statutaires pour tous les personnels chargés de mettre en œuvre les activités périscolaires ;
- avec les effectifs suffisants pour ne pas dégrader les conditions de travail des agents concernés.

C'est pourquoi le SNUCLIAS-FSU a appelé les personnels territoriaux concernés à une journée de grève et de manifestation le 5 décembre 2013 pour obtenir la suspension de cette réforme et l'ouverture de vraies négociations à tous les ni-



JMIB

ACTUALITÉ SYNDICALE

veaux pour une autre réforme réellement concertée des rythmes scolaires.

L'EXEMPLE PARISIEN

Le périscolaire et le scolaire ont longtemps été les oubliés de la Ville de Paris : locaux inadaptés, personnels mal payés et/ou en situation de précarité et insuffisamment formés, refus d'une filière animation se déroulant de C en A, refus d'une ASEM par classe en maternelle etc. Les enfants et le service public, qu'il soit périscolaire ou d'éducation, ont de longues années souffert de cette situation.

Une réforme mise en place dans la précipitation
Le SUPAP-FSU avait demandé le report de la réforme des rythmes scolaires en 2014. En effet, il était évident qu'en 2013 la Ville de Paris ne pouvait pas mettre en œuvre cette réforme dans des conditions satisfaisantes pour les enfants et acceptables pour les personnels. Il fallait au moins un an pour former, recruter, titulariser les personnels, ajuster les procédures administratives et les moyens, mettre en place une filière animation et une filière petite enfance dans des conditions adaptées. Il fallait prendre le temps de réfléchir aux impacts sur les autres services de la Ville, jeunesse et sports, affaires culturelles pour que leurs personnels puissent y contribuer de manière satisfaisante. C'était nécessaire, mais ce ne fut pas le choix de la Ville.

Par manque de moyens, certaines activités relèvent plus de « l'occupationnel » que d'un parcours pédagogique et structurant, accompagné d'un personnel qualifié et titulaire. La professionnalisation nécessaire n'est pas au rendez-vous et bon nombre d'emplois proposés sont précaires. En élémentaire, et plus particulièrement en maternelle, les enfants sont exposés à de nouvelles fatigues et de nouvelles tensions.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

La réforme s'est mise en place dans des conditions très éprouvantes pour de nombreux agents, notam-



JMIB



JMB

ACTUALITÉ SYNDICALE

ment les responsables éducatifs Ville (REV) et les personnels vacataires : heures supplémentaires et vacations impayées, contrats pas prêts, profonde désorganisation et surcharge de travail.

Le professionnalisme des personnels et les propositions d'amélioration qu'ils ont formulées ont permis d'éviter le pire. La Ville a « débrouillé », dans l'urgence, certains problèmes et va sans doute encore en résoudre d'autres en prenant en compte les interventions des personnels et des parents. Mais elle reste dans le bricolage.

Les manœuvres politiciennes ont pris le pas sur l'intérêt des enfants. Ce dispositif continue à susciter la colère, l'exaspération, voire pour beaucoup de la souffrance, parmi les enseignants, les personnels de la Ville de Paris et de nombreux parents. Dans la grande majorité des écoles et en particulier dans les maternelles le bilan est négatif.

DES GRÈVES QUI FONT BOUGER LES LIGNES

La grève des 28 octobre, des 12 et 14 novembre 2013, notamment, ont fait bouger les lignes, les actions des enseignants aussi. Le 12 novembre la quasi totalité des écoles parisiennes était fermée sur le temps cantine et périscolaire.

Pour le SUPAP-FSU, Il faut mettre fin aux situations inacceptables de précarité dans l'animation, le nettoyage et la restauration scolaire et développer les qualifications professionnelles ! Nous revendiquons la création de 1000 postes supplémentaires de titulaires offerts prioritairement aux contractuels en place et aux vacataires.

Il faut une ASEM par classe, créer des postes d'ATE titulaires pour améliorer le nettoyage des écoles, mettre en place un employeur unique pour les agents qui travaillent à la Ville et dans les caisses des écoles, mettre en place un responsable éducatif ville(REV)par école.

CONTESTER CETTE RÉFORME POUR NOUS CE N'EST PAS VOULOIR REVENIR EN ARRIÈRE

Cette réforme n'est pas acceptable, mais la situation antérieure ne l'était pas non plus ! Les moyens financiers consacrés à la réforme actuelle auraient dû être déployés depuis longtemps indépendamment de la question des rythmes scolaires.

Le dialogue entre l'ensemble des professionnels de la Ville de Paris, les enseignants et les parents est nécessaire dans l'intérêt des enfants et de nos professions. Il faut changer l'école, mais aussi le périscolaire et l'extrascolaire. Cela veut dire pour nous dans notre champ professionnel :

- revenir aux normes d'encadrement de 1 pour 10 et 1 pour 14 pour les activités périscolaires en maternelle et en primaire ;
- utiliser les compétences des associations (mais aussi d'autres professionnels de la Ville de Paris) quand elles sont nécessaires et non pour remplacer les effectifs manquant des animateurs et des ASEM formées qui pourraient les assurer ;
- développer les formations qualifiantes et débouchant sur de vrais diplômes. Le BAFA, BAFD et le CAP petite enfance ne doivent être que des points de départ et non des points d'arrivée ;
- Réfléchir avec l'ensemble des professionnels concernés à des rythmes scolaires éducatifs et de loisirs compatibles avec les besoins des enfants, mais aussi avec les conditions de travail des professionnels et des emplois statutaires à plein temps. La question des centres de loisirs sur une journée doit être à nouveau posée ;
- Réfléchir à la présence dans les écoles maternelles d'éducateurs de jeunes enfant, professionnels de la petite enfance formés à stimuler les potentialités intellectuelles, affectives et artistiques des enfants de maternelle au travers d'activités ludiques et éducatives. Ils pourraient apporter une aide pédagogique aux animateurs et ASEM, mais aussi assurer une transition entre les établissements de la petite enfance et les toutes petites sections ;
- Pérenniser durablement le financement total par l'Etat d'une réforme des rythmes scolaires pour toutes les collectivités territoriales en leur donnant les moyens d'une réforme de qualité.

Pour le SUPAP-FSU comme pour de nombreux syndicats de l'Education nationale et de la Fonction Publique Territoriale, ces objectifs qui visent à une réforme bénéfique pour les enfants ne sont pas compatibles avec les dispositions du décret qui la met en place. En particulier, le transfert d'une partie de la charge de cette réforme sur les communes, ne peut qu'instaurer une nouvelle inégalité entre les collectivités et donc les enfants selon leur lieu de scolarisation.

RAPPORT PÊCHEUR

Bernard Pêcheur a présenté son rapport début novembre aux organisations syndicales de la Fonction Publique (voir SV 32). Cette réunion a donné lieu à un premier échange où chacun s'est attaché à dire (y compris B. Pêcheur et la DGAFP...) que ce rapport n'engageait que son auteur.

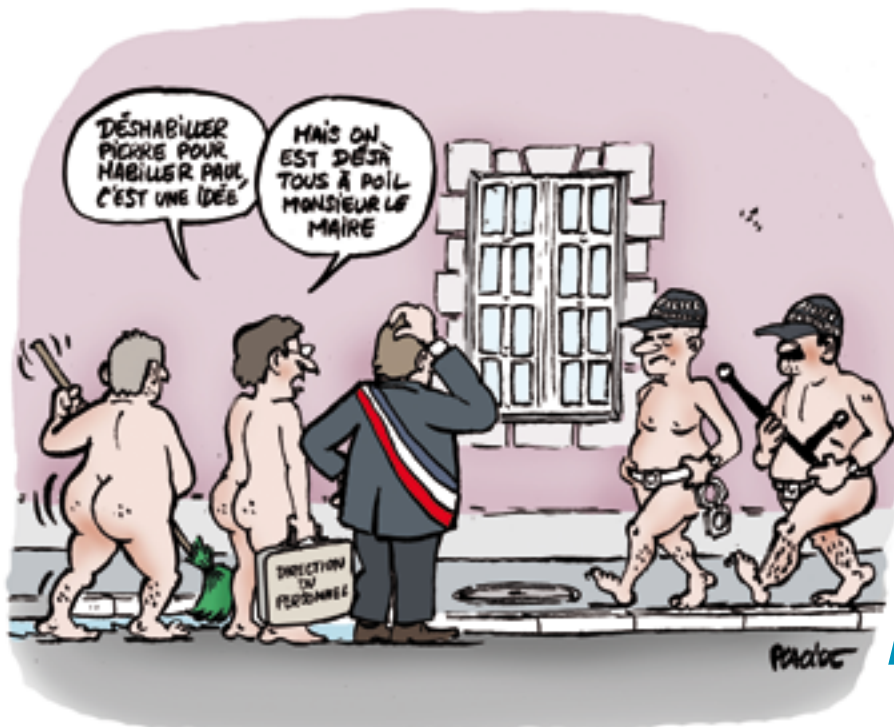
Cela va sans dire mais ça va mieux en le disant.

La Ministre a tenu une première réunion sur ce rapport le 9 décembre, le SNUCLIAS y était présent. Cette réunion marque l'ouverture des concertations, un temps d'échange sur les priorités à retenir, de précisions sur la méthode et le calendrier.

DOSSIER



POUR VOUS PROCURER LE DOCUMENT COMPLET : <http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers joints/11.04rapportbernardpecheursurlafonctionpublique.pdf>



DOSSIER

LES GRANDES PISTES ET PROPOSITIONS DU RAPPORT

NIVEAU DE FONCTIONS

Le rapport Pêcheur propose d'abord de caractériser chaque corps ou cadre d'emplois par un «niveau de fonctions» qui correspondrait soit au diplôme détenu, soit à la nature des missions et des responsabilités exercées. C'est de son point de vue une mesure de nature à clarifier la classification des corps qui consisterait à «abandonner, sinon la notion de catégorie elle-même, du moins la référence exclusive au critère du diplôme, sauf pour certains corps dans lesquels la possession d'un diplôme universitaire constitue un élément nécessaire pour apprécier l'aptitude d'un agent à exercer ses missions».

Deuxième mesure phare : mettre en place pour chaque corps ou cadre d'emplois deux paliers de recrutement, le premier pour les personnes sans expérience professionnelle, le second pour celles ayant acquis une expérience professionnelle dans d'emploi. Ce dernier serait destiné aux personnes détenant déjà une expérience professionnelle suffisante, acquise dans la fonction publique ou hors de celle-ci. Ce recrutement serait organisé, selon le corps, par voie de concours interne (pouvant comporter des épreuves de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle), de «troisième concours», de nomination au tour extérieur. Les agents ainsi recrutés accéderaient directement au deuxième grade des corps, organisés en trois grades, et au second et dernier grade des corps ne comportant que deux grades.

LE RAPPORT PÈCHEUR PROPOSE D'ABORD DE CARACTÉRISER CHAQUE CORPS OU CADRE D'EMPLOIS PAR UN «NIVEAU DE FONCTIONS» QUI CORRESPONDRAIT SOIT AU DIPLOME DÉTENU, SOIT À LA NATURE DES MISSIONS ET DES RESPONSABILITÉS EXERCÉES.

NON TITULAIRES

Sur les non titulaires, le rapport souligne qu'il faut rendre plus transparents et plus objectifs les recrutements. Pour Bernard Pêcheur, la question des contractuels est «mal réglée».

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, déposé devant le Parlement, entend resserrer les conditions de recours aux non titulaires et rappeler que l'emploi des non titulaires est subordonné à une vérification des capacités.

«Ces orientations, qui vont dans le bon sens, devront déboucher sur une mise en œuvre effective des nouvelles règles par tous les employeurs publics et sur des réponses opérationnelles au besoin de remplacement d'agents indisponibles, faute de quoi le volant de non titulaires recommencera à croître, pour de bonnes ou de mauvaises raisons».

La logique de la carrière doit, dans les trois fonctions publiques continuer à prévaloir sur la logique de l'emploi. Autrement dit, l'occupation des emplois des administrations par des agents sur contrat doit être une exception, justifiée, encadrée et limitée. Le cadre ainsi posé, ne doit pas être une pétition de principe, d'autant plus ferme que la pratique serait laxiste. A cet égard, il importe de corriger une tendance préoccupante qui ferait de l'embauche de non titulaires la voie normale du recrutement.

RECRUTEMENT SANS CONCOURS DES C

Le rapport propose aussi d'instaurer de la transparence dans le recrutement sans concours de fonctionnaires de catégorie C. Un nouveau décret pourrait prévoir :

- le contenu des dossiers de candidature;
- le contenu de l'avis de recrutement et les modalités



DOSSIER

de publication de celui-ci; l'avis devrait comporter, en particulier, pour répondre à l'objectif de transparence, un descriptif de la procédure de sélection;

- l'examen des dossiers de candidatures par une commission dont un membre au moins n'appartiendrait pas à l'administration ou la collectivité concernée (et qui pourrait comporter par exemple, s'agissant des collectivités territoriales, un élu, un fonctionnaire territorial et un représentant du centre départemental de gestion).

BOURSE COMMUNE DE L'EMPLOI

Le rapport préconise par ailleurs de créer un portail internet unique, intégrant ou fédérant les portails des bourses de l'emploi existantes, et les complétant pour permettre d'avoir connaissance de tous les emplois publics vacants à chaque instant. Bernard Pêcheur suggère de désigner la DGAFP comme chef de file et le cas échéant de créer un groupe d'intérêt public (GIP) pour suivre et administrer la bourse. Dans cette hypothèse, le GIP pourrait être composé des différents partenaires concernés (Etat, CNFPT, centres de gestion, FHF, Pôle Emploi).

REÇUS-COLLÉS

Le rapport aborde aussi cette question, spécificité de la FPT, mais sans prendre parti. Un éventuel abandon du mécanisme ne pourrait, en tout état de cause, être envisagé sans une réflexion globale devant être menée par le gouvernement avec les élus et les organisations syndicales – et qui dépasse le cadre de ce rapport – sur l'équilibre à trouver entre la libre administration des collectivités territoriales et l'encadrement des conditions d'emploi et de rémunération des fonctionnaires territoriaux.

SUR LA PARTIE EMPLOI, LE RAPPORT NE PREND FINALEMENT PAS CLAIREMENT PARTI SUR L'INTÉRIM. IL INDIQUE SEULEMENT QU'IL CONVIENT DE S'INTERROGER SUR LA PERTINENCE DU DISPOSITIF DE RECOURS À DES INTÉRIMAIRES.

Ce débat devrait alors inclure la question des rémunérations indemnitaires des fonctionnaires territoriaux (pertinence du « principe de parité » ; fixation éventuelle, par l'État, de minima indemnitaires pour les fonctionnaires territoriaux, etc.).

EVALUATION DE L'INTÉRIM

Enfin, sur la partie emploi, le rapport ne prend finalement pas clairement parti sur l'intérim. Il indique seulement qu'il convient de s'interroger sur la pertinence du dispositif de recours à des intérimaires. Pour Bernard Pêcheur, cette voie ne doit toutefois pas être exclue par principe, et il préconise de mener une évaluation en 2014 ou 2015, « afin de mesurer, au terme d'une pratique d'environ 5 années, l'impact du dispositif, son étendue et son utilité ».

SALAIRES : MESURES GÉNÉRALES

Concernant les rémunérations, le rapporteur se montre plutôt positif. Pour lui, « des mesures générales sont nécessaires ». Il souligne notamment que « la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires est devenue trop élevée. Dans la FPT, elle a augmenté de plus de 4 points depuis 2000, pour atteindre aujourd'hui, en moyenne, 18% ».

Par contre et mauvais point, il propose « d'écarter toute forme d'indexation mais de suivre l'évolution générale du pouvoir d'achat de sorte que les fonctionnaires ne soient ni favorisés ni décrochés par rapport aux salariés du secteur privé. Les fonctionnaires n'ont pas été épargnés : la valeur du point d'indice, c'est-à-dire des traitements, a été gelée depuis 2010, les effectifs ont été réduits puis stabilisés, les mesures catégorielles ont été limitées aux échelons les plus modestes. Ces mesures, nécessaires





DOSSIER

« dans le contexte budgétaire de la France, ne sauraient tenir lieu, dans la durée, de politique de ressources humaines des administrations publiques. »

LES AUTRES PROPOSITIONS DU RAPPORT

EMPLOI

- Conduire à périodicité régulière, en principe quinquennale, et sous l'égide du Commissariat général à la stratégie et à la prospective, une réflexion prospective sur l'emploi public et la Fonction Publique à un horizon de 15 ans, en intégrant toutes les dimensions de l'action publique (évolution du service public, rôle des différentes collectivités publiques, évolution des missions et des modes d'exercice des professions, évolutions démographiques, besoins nouveaux), en concertation avec les élus, les organisations syndicales et les acteurs de la société civile.
- Débattre, périodiquement, au sein du Conseil commun de la Fonction Publique des plans d'action de moyen terme à mener, notamment en matière de formation des agents, de modalités d'exercice des professions, d'organisation du travail.
- Développer, chez tous les employeurs publics, les démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.
- Prévoir un débat annuel prospectif au sein des comités techniques ministériels, territoriaux et hospitaliers.

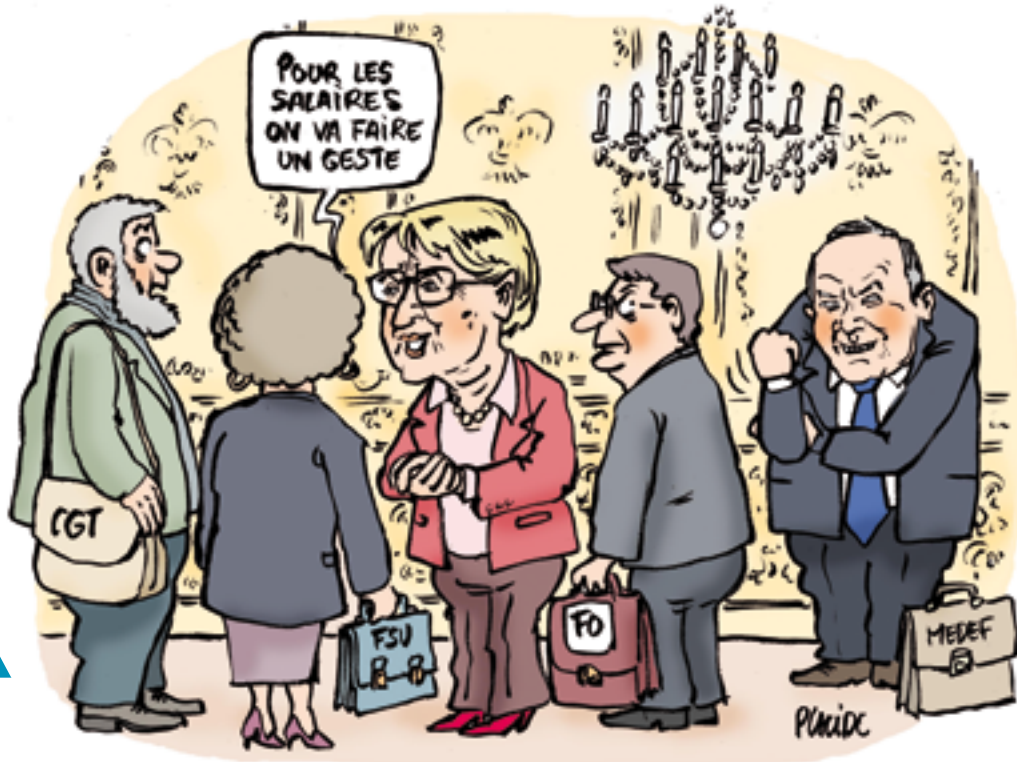
RENFORCER, DANS LES ÉTUDES D'IMPACT ACCOMPAGNANT LES PROJETS DE LOIS, L'ANALYSE DES CONSÉQUENCES DU TEXTE EN TERMES D'EMPLOI PUBLIC, EN PARTICULIER EN CE QUI CONCERNE LES QUALIFICATIONS ET LES BESOINS DE FORMATION.

- Renforcer, dans les études d'impact accompagnant les projets de lois, l'analyse des conséquences du texte en termes d'emploi public, en particulier en ce qui concerne les qualifications et les besoins de formation.
- Actualiser le volet « emploi public » des études d'impact une fois les lois votées, afin de mettre en perspective l'évolution des besoins résultant des amendements votés par le Parlement.

GOVERNANCE

Faire du Conseil commun de la Fonction Publique une véritable instance de discussion stratégique, conformément à l'article 9 ter de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 3 du décret du 30 janvier 2012, rôle qui, pour le moment, a été insuffisamment rempli.

- Débattre au sein du Conseil Commun de la Fonction Publique, en lien avec la réflexion prospective conduite périodiquement, des plans d'action de moyen terme à mener, notamment en matière de formation des agents, de modalités d'exercice des professions, d'organisation du travail.
- Prévoir, lorsqu'une réforme a vocation à être déclinée dans plusieurs fonctions publiques, un rapport annuel au Conseil commun sur le déploiement de cette réforme.
- Prévoir, au sein du Conseil Commun de la Fonction Publique, un débat annuel sur les cadres professionnels communs à plusieurs fonctions publiques et les statuts d'emplois communs aux trois fonctions publiques.
- Donner au Conseil commun de la fonction publique compétence pour connaître des projets de textes relatifs au titre Ier du statut général des fonctionnaires et le décharger, au profit des conseils su-



périeurs, de ses autres missions consultatives sur les projets de textes. Cela nécessite de modifier l'article 9 ter de la loi du 13 juillet 1983, ainsi que l'article 2 du décret du 30 janvier 2012.

- Confier au département statistique de la DGAPP une fonction d'intégration des données statistiques concernant non seulement l'Etat, mais également les collectivités territoriales et les établissements publics employant des fonctionnaires hospitaliers.
- Lever les derniers obstacles à la mobilité entre les 3 fonctions publiques, en réduisant le coût d'emploi des fonctionnaires de l'Etat détachés dans les deux autres fonctions publiques.
- Restaurer la souplesse du détachement.
- Renforcer les échanges de fonctionnaires au sein de l'Union Européenne.

SALAIRES

Le rapport propose :

- de modifier le décret n°91-769 du 2 août 1991 pour inclure dans l'assiette de comparaison entre rémunération de l'agent public et SMIC, outre le traitement indiciaire, les indemnités correspondant à un travail effectif.
- d'unifier le barème des traitements de la fonction publique en traduisant en indices chiffrés les échelles lettre.
- de développer les échelons fonctionnels et les échelons spéciaux.
- de donner davantage de sens aux avancements d'échelons.

S'AGISSANT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, si le principe de libre administration implique que les autorités territoriales demeurent libres de décider du

rythme et du nombre des avancements, il est préconisé de substituer au mécanisme actuel d'avancement à l'ancienneté minimale ou à l'ancienneté maximale (qui conduit très souvent, pour l'autorité territoriale, à retenir le premier), un mécanisme plus proche de celui de l'Etat et reposant sur des durées moyennes, corrigées le cas échéant par des réductions ou des majorations d'ancienneté significatives.

- d'utiliser conjointement, et sans en privilégier aucun, les trois indicateurs salariaux de la Fonction Publique.
- de poursuivre l'amélioration de ces indicateurs salariaux de la Fonction Publique (extension de l'ITB-GI à la FPT et à la FPH) et étendre la mesure de la RMPP à la sphère privée pour favoriser les comparaisons.

Revoir les modalités de prise en compte du SMIC.

DÉONTOLOGIE

Des assises nationales du service public devraient être réunies, rassemblant élus, partenaires syndicaux, responsables administratifs, entreprises et usagers, et permettant aux plus hautes autorités de notre pays d'exposer la stratégie et la politique du gouvernement.

Des assises régionales seraient organisées pour rassembler responsables et cadres des trois fonctions publiques de chaque région autour de la ministre, accompagnée à chaque

étape d'un ou deux ministres. Ces assises seraient autant d'étapes permettant de ponctuer la démarche sur le territoire national et d'enrichir les travaux des administrations chargées du pilotage des grands chantiers.

Parallèlement, des consultations ouvertes sur internet seraient conduites sur des thèmes choisis et feraient l'objet de restitutions et d'un suivi régulier.

DES ASSISES NATIONALES DU SERVICE PUBLIC DEVRAIENT ÊTRE RÉUNIES, RASSEMBLANT ÉLUS, PARTENAIRES SYNDICAUX, RESPONSABLES ADMINISTRATIFS, ENTREPRISES ET USAGERS, ET PERMETTANT AUX PLUS HAUTES AUTORITÉS DE NOTRE PAYS D'EXPOSER LA STRATÉGIE ET LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT.





DOSSIER

Une communication adaptée (journal des Assises du service public, site internet) serait mise en place. Mettre en place des outils complets et homogènes de mesure, par la DGAFP, la DGCL et la DGOS, de la mise en oeuvre des procédures disciplinaires dans les trois fonctions publiques.

Publier un bilan annuel, relatif à la déontologie et à la mise en oeuvre de la procédure disciplinaire dans les trois fonctions publiques. L'équilibre général des droits et obligations défini par le législateur doit être approfondi, développé et décliné dans le cadre professionnel à travers des chartes déontologiques, élaborées en concertation avec les représentants des personnels.

L'ANALYSE DE LA FSU

1. UN CONSTAT QUI REPLACE LA FONCTION PUBLIQUE AU CŒUR DU MODÈLE SOCIAL ET RAPPELLE QUE LES IDÉES FONDATRICES SONT TOUJOURS ACTUELLES ET D'AVENIR.

Le rapport commence par décrire l'évolution de la Fonction Publique en notant justement les principes et valeurs qui ont prévalu à sa constitution. Il rappelle que le statut, loin d'être un obstacle, a permis de nombreuses évolutions. La Fonction Publique offre un cadre juridique qui n'est donc pas figé.

Le rapport s'attache à resituer le rôle que jouent les services publics et la Fonction Publique dans notre société. Les administrations produisent en effet de la

LES ADMINISTRATIONS PRODUISENT EN EFFET DE LA VALEUR ET LES AGENTS SONT « UTILES AUX CITOYENS. LE RAPPORT DIT TRÈS JUSTEMENT AUSSI QU'IL EST NÉCESSAIRE DE REDONNER AUX AGENTS, SENS À LEUR TRAVAIL ET QUE LES RÉFORMES DOIVENT SE FAIRE AVEC EUX. D'AUTANT QU'ILS N'ONT PAS ÉTÉ « ÉPARGNÉS » CES DERNIÈRES ANNÉES (SALAIRES, EMPLOI, RESTRUCTURATION DE SERVICES...).

valeur et les agents sont « utiles » aux citoyens. Le rapport dit très justement aussi qu'il est nécessaire de redonner aux agents, sens à leur travail et que les réformes doivent se faire avec eux. D'autant qu'ils n'ont pas été « épargnés » ces dernières années (salaires, emploi, restructuration de services...). Il relève l'importance du dialogue social. Il constate alors le développement d'inégalités entre agents, par exemple de salaires, mais aussi les inégalités entre les femmes et les hommes. Il note le recours important aux non titulaires, de ce point de vue nous ne pouvons que le suivre.

2. MAIS CE RAPPORT COMPORTE AUSSI NOMBRE DE FAIBLESSES D'ANALYSE.

Le rapport est effectivement faible sur l'analyse de la réalité actuelle de la Fonction Publique et sur le quotidien professionnel de ses personnels.

Les besoins et attentes des agents en terme de missions, de formations, de conditions de travail ou encore de qualifications, le sens même du travail des agents ne sont pas assez interrogés. Comme ne le sont pas non plus les modalités de leur travail. Ce rapport ignore trop aussi l'évolution des besoins de la société au regard des modifications démographiques, culturelles et économiques de notre pays.

Le rapport n'interroge pas non plus les besoins des usagers ni la manière de les associer mieux aux décisions à prendre. Pour « donner du sens », le rapport propose une seule parole descendante.

Alors que nous attendions un rapport prospectif et audacieux dans ses propositions, il s'inscrit dans la situation existante, qu'il s'agisse du contexte budgétaire ou du modèle d'organisation et de gestion.



PIACIDE

DOSSIER

CE RAPPORT EST AUSSI EMPREINT DE CONTRADICTIONS.

Ainsi, alors qu'il explique comment la fusion des corps a été mal perçue par les agents... il propose dans un second temps de relancer la politique de fusion des corps. Alors qu'il dénonce le recours important aux non titulaires, il propose juste... de rendre ce recours plus lisible. Alors que le rapport était notamment attendu dans la perspective de retravailler à l'architecture statutaire, la FSU constate que les propositions faites, si elles devaient être retenues, ouvriront de réels débats.

3. DES INTERROGATIONS ET DES DÉSACCORDS AVEC DES PISTES PROPOSÉES.

Si la FSU est prête à examiner les constats faits et les questions posées, ainsi que les mesures à prendre pour continuer de faire évoluer la Fonction Publique, elle tient à dire dès aujourd'hui qu'un certain nombre de réponses préconisées par le rapport ne vont pas dans le bon sens :

→ **BOURSE COMMUNE DE L'EMPLOI PUBLIC** : si cela peut être attractif, cela ne correspond pas à la réalité des mutations qui se construisent en chaîne. Cette proposition repose sur un recrutement « au fil de l'eau » et sur des postes à profil, or le rapport n'indique aucunement comment identifier les missions et les besoins. Ces principes préconisés, lorsqu'ils ont été mis en œuvre, ont servi jusqu'à présent à casser les mouvements de mutation et les règles qui solidarisent les personnels. La FSU, pour sa part, reste attachée à l'égalité

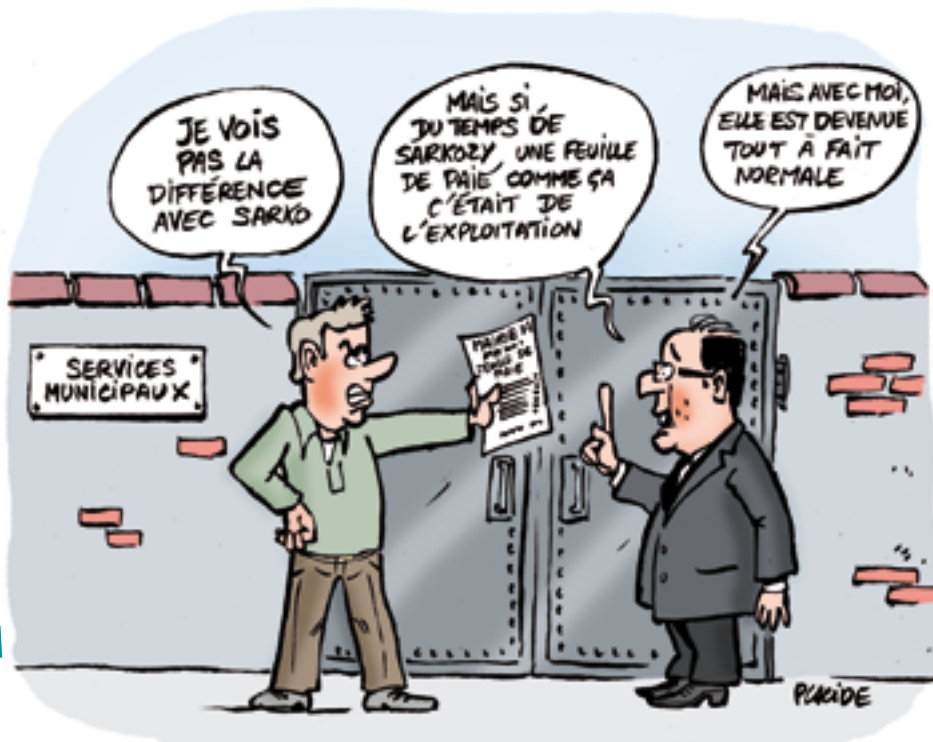
POUR LA FSU, CE DONT LES PERSONNELS ONT BESOIN, CE SONT DE RÉFÉRENCES COMMUNES, DE MESURES TRANSPARENTES DEVANT RÉMUNÉRER LES SUJÉTIONS DES SITUATIONS PARTICULIÈREMENT DIFFICILES, D'UN DROIT À LA MOBILITÉ ASSURÉ PAR UN ACCOMPAGNEMENT DE L'INSTITUTION, PAR L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LES PROMOTIONS ET CONCOURS INTERNES.

de traitement des agents et à la transparence des mouvements de personnels.

→ **LE RÉPERTOIRE COMMUN DES EMPLOIS** : il pose de vraies questions sur les métiers et qualifications mais les mesures proposées en terme de cadres professionnels communs et de recrutement sont en fait très rigides. En voulant simplifier à l'extrême, on nie les réalités de l'exercice professionnel dans les différents services de la Fonction Publique qui au final en font la richesse. Pour la FSU, ce dont les personnels ont besoin, ce sont de références communes, d'une égale valorisation des différentes situations d'exercice des professions, de mesures transparentes devant rémunérer les sujétions des situations particulièrement difficiles, d'un droit à la mobilité assuré par un accompagnement de l'institution, par l'accès à la formation professionnelle, les promotions et concours internes.

→ **GOVERNANCE** : le rapport esquisse des pistes qui distinguent l'autorité ministérielle de l'autorité de gestion afin de concentrer les actes de gestion sur le modèle du ministère de l'éducation nationale. Non seulement, aucun bilan de ce fonctionnement n'est donné, mais la question du sens pour les personnels est esquivée. Il propose d'aller plus loin dans le morcellement des services, des responsabilités, de la hiérarchisation, de renforcer encore le pouvoir des préfets... Les nouvelles modalités d'organisation de gestion ressemblent plus à une nouvelle usine à gaz qu'à une rationalisation de l'organisation administrative, et prennent le risque de





DOSSIER

confiner les agents à un rôle de simple exécutant. Le rapport ne fait pas référence aux qualifications nécessaires. Il laisse à penser qu'il ne s'agit là que de questions corporatistes et non le moyen d'un service de qualité rendu au public.

LA FSU CONTINUE DE DIRE QUE L'ÉLEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION, ET SA RECONNAISSANCE, SONT DES EXIGENCES POUR REMPLIR LES MISSIONS QUI DOIVENT ÊTRE CELLES AUJOURD'HUI DE LA FONCTION PUBLIQUE (et pas seulement dans le secteur de l'éducation...).

Pour la FSU, la classification dans la grille doit reposer sur les qualifications. Elle s'inquiète de tous les freins proposés par le rapport au déroulement des carrières.

La FSU rappelle qu'elle est attachée à l'examen des actes individuels en CAP.

Le rapport est silencieux sur la « professionnalité » des agents, la manière de faire évoluer les modalités et conditions du travail (travail en équipe, formation initiale et continue, association des agents aux diverses mesures...).

LA FSU RÉAFFIRME SON DÉSACCORD AVEC LE RECOURS À L'INTÉRIM : la proposition consistant à remplacer la revalorisation des bas salaires pour suivre les évolutions du Smic, par des mesures indemnitaires sur des critères restreints, ne recueillerait pas notre accord, pas plus que le refus d'indexer le point d'indice sur les prix.

Alors-même que le rapport est pourtant clair sur le désordre introduit dans les rémunérations par la désindexation...

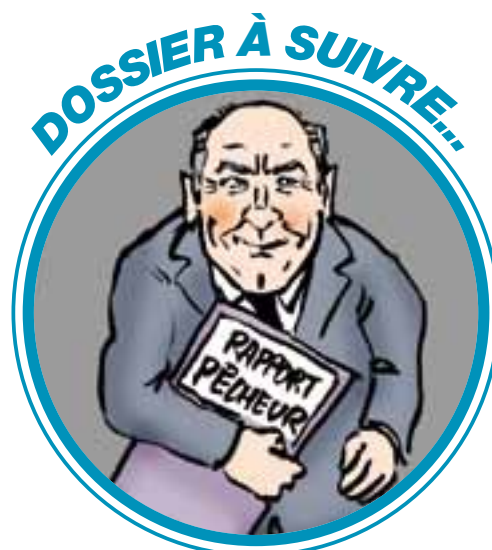
AU-DELÀ DU CONSTAT SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE, LES ATTENTES DES AGENTS, MAIS AUSSI DES USAGERS, LA FSU A PORTÉ UN CERTAIN NOMBRE DE PROPOSITIONS lors de l'audition par la commission Pêcheur, sur différents sujets : refonte statutaire, requalification des emplois, missions, modalités de recrutements, formation des agents, mobilité...

LE DÉBAT QUI S'OUVRE AUJOURD'HUI EST UN RENDEZ-VOUS IMPORTANT POUR L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE, DES AGENTS ET DES SERVICES PUBLICS.

Les orientations gouvernementales devront répondre aux besoins de notre société et aux attentes des agents en partant des besoins exprimés par les usagers.

La FSU demande à la Ministre d'organiser le temps nécessaire à la concertation.

LA FSU RÉAFFIRME SON DÉSACCORD AVEC LE RECOURS À L'INTÉRIM : LA PROPOSITION CONSISTANT À REMPLACER LA REVALORISATION DES BAS SALAIRES POUR SUIVRE LES ÉVOLUTIONS DU SMIC, PAR DES MESURES INDEMNITAIRES SUR DES CRITÈRES RESTREINTS, NE RECUEILLERAIT PAS NOTRE ACCORD, PAS PLUS QUE LE REFUS D'INDEXER LE POINT D'INDICE SUR LES PRIX.



Protection sociale complémentaire, fin des négociations insuffisant pour le SDU 72-FSU !

SDU **72** **FSU.**
SARTHE **TERRITORIAUX**

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

La Protection Sociale Complémentaire (aide facultative des employeurs à la couverture santé des agents), après de nombreux débats depuis plus d'un an, sera mise en place au sein de nos collectivités le 1^{er} janvier 2014.

DEPUIS LE DÉBUT DES ÉCHANGES, LE SDU 72 S'EST FORTEMENT ENGAGÉ SUR CE DOSSIER.

En amont du CTP du 26 septembre dernier, nous avons adressé, dès le 18 juin 2013, un courrier à l'administration afin d'exposer nos propositions. A l'issue du CTP, voici dans les grandes lignes, ce qui a été présenté aux organisations syndicales, qui n'est plus « négociable » et doit être voté aux conseils Ville et Le Mans Métropole. Seront bénéficiaires du dispositif :

- les titulaires et stagiaires ;
- les non titulaires de droit public (CDI, CDD sur postes vacants et assistantes maternelles) ;
- les salariés de droit privé
- les agents de nos collectivités mis à disposition d'organismes extérieurs ;
- les agents d'organismes extérieurs détachés dans nos collectivités.

Cela, sous réserve que le contrat ait été établi au nom de l'agent et que ce dernier soit souscrit auprès d'une mutuelle labellisée. A noter que la participation de l'employeur sera versée par contrat : deux agents sur un même contrat n'auront qu'une seule aide.

LE SDU 72-FSU A OBTENU QUE LES AGENTS NOUVELLEMENT RECRUTÉS PUISSENT BÉNÉFICIER DÈS LEUR ENTRÉE DANS NOS COLLECTIVITÉS DE LA PARTICIPATION

Cette participation sera modulée selon les revenus bruts de l'agent. Sont compris dans les revenus :

le traitement de base, le régime indemnitaire, la prime vacances, la NBI et le paiement des heures supplémentaires.

Le SDU 72-FSU s'est opposé dès le départ à la prise en compte des sources de revenus aléatoires (NBI, Heures supplémentaires, etc.) et également des primes vacances. En intégrant toutes ces sources de revenus, de nombreux agents de catégorie C (notamment à compter de l'échelle 4) vont se retrouver dans la 2^e tranche de participation !

MONTANTS DE PARTICIPATION SELON LES TRANCHES DE REVENUS :

- revenus bruts inférieurs ou égaux à 2000€ par mois : 20€ par mois ;
- revenus bruts supérieurs à 2000€ et inférieurs ou égaux à 3000€ par mois : 12 € par mois ;
- revenus bruts supérieurs à 3000€ et inférieurs ou égaux à 4000€ par mois : 8€ par mois ;
- revenus bruts supérieurs à 4000€ par mois : pas de participation.

Le SDU 72-FSU se réjouit que cette mesure permette à certains agents qui ne bénéficiaient pas de la participation employeur de pouvoir désormais y prétendre et qu'elle facilite peut-être l'accès à la complémentaire santé pour les collègues qui n'en n'avaient pas jusqu'à présent.

CEPENDANT, NOUS RÉAFFIRMONS L'INSUFFISANCE DES MOYENS

Le SDU 72-FSU a affirmé avec force, dès le début des débats, son attachement à la prise en compte de la composition familiale dans le dispositif. Nous regrettons de ne pas avoir été entendus sur ce point.



EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

Conseil national **TERRITORIAUX** **ESU** de Villeneuve-Lez-Avignon **SNUCLIAS**

Le Conseil national du SNUCLIAS s'est tenu à Villeneuve-Lez-Avignon du 6 au 8 novembre 2013 dans un environnement exceptionnel, face au célèbre pont d'Avignon et au Palais des Papes. Ce sont bien sûr, nos camarades du SDU 84 qui ont assuré avec efficacité l'accueil et la prise en charge de la centaine de participants mandatés par les syndicats départementaux.

ACTUALITÉ SOCIALE ET REVENDICATIVE

Les travaux ont débuté par un tour d'horizon de l'actualité sociale et politique que nous traversons, les inquiétudes qu'elle suscite, par Didier Bourgoin secrétaire général, suivi d'un débat. Ensuite Rémy Addell du SDU 93, qui suit depuis longtemps le dossier des retraites a présenté les principales mesures et les conséquences pour les salariés de la réforme que nous avons combattue à la rentrée.

Une présentation de la future refonte de la catégorie C prévue en 2014 et qui est désormais finalisée a été faite. Un article complet avec les futures grilles, conditions de reclassement et notre analyse syndicale est au sommaire de ce numéro du *Syndicalment Vôtre*.

Enfin, Hervé Heurtebize a fait un point sur l'état de la mobilisation des travailleurs sociaux, dans laquelle le SNUCLIAS est très présent et actif,

qui se poursuit et qui sera marquée en 2014 par la tenue des Etats généraux du travail social.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014

Une journée entière a été consacrée à l'enjeu majeur que constituent, pour le SNUCLIAS et ses équipes dans les départements, ainsi que pour la FSU, les élections professionnelles de 2014.

Annoncées le 4 décembre 2014, ces élections vont se dérouler pour la 1^{ère} fois le même jour pour les 3 fonctions publiques et vont déterminer la représentativité et les moyens attribués aux organisations syndicales. Un certain nombre de modifications vont intervenir, par exemple un





D. R.

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

seul tour de scrutin, représentativité désormais assise sur les résultats aux CT, modalités de désignation aux CHSCT. Tous ces éléments ont été présentés et ont fait l'objet d'un document transmis aux syndicats.

Un état des lieux par syndicat a été fait et a permis d'évaluer la volonté de tous d'améliorer les résultats là où nous sommes présents, et de créer les conditions pour présenter des listes dans des collectivités nouvelles.

Les thèmes et le matériel de campagne ont été discutés et validés par le Conseil national, ils seront élaborés et diffusés dans les syndicats tout au long de l'année 2014.

Cette journée a été très riche et mobilisatrice pour chacun, les élections du 4 décembre 2014 se préparent dès maintenant et nous avons besoin de toutes les forces du SNUCLIAS et de la FSU pour les réussir.

LES DANGERS DE L'EXTRÊME DROITE

Le Conseil national a fait le choix, dans la continuité du Congrès de Parent, de consacrer un temps de réflexion et d'analyse sur la montée des idées et l'influence de l'extrême droite dans le monde du travail, à notre engagement pour les

combattre et défendre nos valeurs de justice et d'égalité. Noël Daucé, secrétaire national de la FSU est intervenu sur ce thème et nous a présenté la campagne Unitaires contre l'extrême droite, ses idées, ses pratiques à l'initiative des organisations syndicales et étudiantes CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL.

Pour lancer cette campagne commune, elles organisent une journée de travail sous forme d'ateliers autour de thématiques diverses, le 29 janvier prochain à Paris.

Cette journée se conclura par un temps fort d'expression syndicale, sous la forme d'un meeting avec la participation des premiers responsables de nos organisations, à Montreuil. Une motion «Municipales 2014, attention danger» a été adoptée, disponible avec l'ensemble des motions votées lors de ce Conseil national, sur le site national du SNUCLIAS-FSU.

LA MOTION
«MUNICIPALES 2014, ATTENTION DANGER»
EST CONSULTABLE AVEC L'ENSEMBLE DES TEXTES
VOTÉS LORS DE CE CONSEIL NATIONAL,
SUR NOTRE SITE
NATIONAL :

WWW.SNUCLIAS-FSU.FR

STUDIEUX, COMBATIF... ET CONVIVAL !

Un Conseil national studieux, combatif mais aussi convivial dont les participants sont repartis motivés et mobilisés pour s'engager et préparer les futures mobilisations et les élections professionnelles de 2014.



Philippe Guinot, chanteur du groupe Trio Mojo et adhérent au SDU 84, lors de la soirée festive.

D. R.

AVANT-PREMIÈRE : *Les jours heureux*

Le Conseil national a eu le privilège de visionner en avant-première le film *Les Jours Heureux* de Gilles Perret «*Quand l'utopie des résistants devint réalité*». Le film et la perspective politique qu'il tente modestement d'ouvrir pour refuser le fatalisme ambiant, colle à l'actualité et offre des témoignages chargés d'émotions et avec des personnages hors du commun, Léon Landini, Stéphane Hessel, Raymond Aubrac... Pour ceux qui ne l'ont pas vu, le film est encore à l'affiche.

RÉFORME DE LA FISCALITÉ : *chiche !*

Le Premier Ministre ouvre des discussions pour une réforme fiscale. La FSU, qui demande depuis longtemps un débat sur la fiscalité, s'en félicite. Elle y portera la nécessité de bâtir cette réforme en vue d'une toute autre redistribution des richesses qui soit favorable au travail. Car le sujet posé est bien celui de la justice sociale.

Le ras-le-bol contre l'impôt qui s'exprime aujourd'hui est largement alimenté, instrumentalisé et dévoyé par ceux qui préfèrent voir payer les ménages que les entreprises ou mettre à contribution la finance. Si quelques mesures fiscales ont d'ores et déjà été prises par le gouvernement, certaines ne vont pas dans le bon sens

en aggravant les inégalités. C'est pourquoi la FSU demandera lors de ces rencontres, un état de la situation et une évaluation des mesures engagées : *quid* du retour sur le crédit impôt recherche ? Du retour du crédit impôt compétitivité emploi ? La FSU indique par ailleurs son opposition totale et déterminée à l'augmen-

SOCIÉTÉ

VISA : qu'es aquò ?



MARSEILLE SOLIDAIRE
CONTRE L'EXTREME DROITE
CONTRE LE FASCISME
POUR LE PROGRES SOCIAL
ET L'EGALITE DES DROITS

tation des taux de la TVA qui pèsent sur les ménages.

La FSU estime qu'il est urgent de réconcilier les citoyens avec l'impôt en le réhabilitant comme outil de redistribution des richesses et de financement des services publics.

Une réforme fiscale doit permettre de rendre l'impôt plus lisible, plus juste et plus progressif. Les mesures prises à terme devront faire aussi la preuve de l'utilité de ces impôts. Et, pour faire face aux besoins, permettre à l'Etat et

aux collectivités territoriales d'améliorer la situation des citoyens et de développer les services publics nécessaires sur l'ensemble du territoire, il faut sortir de la stigmatisation de la dépense publique et poser la question des recettes. Celle-ci appelle notamment l'amélioration du pouvoir d'achat.

La FSU sera aussi particulièrement vigilante aux dispositions du projet de loi relatif à la lutte contre la fraude fiscale. Et elle attend du gouvernement un engagement résolu contre les

paradis fiscaux. Parallèlement à cette réforme, il est plus qu'urgent d'engager une véritable politique de relance économique audacieuse, permettant de préserver le tissu industriel et de créer des emplois, tout en assurant la transition écologique.

Fiscalité, emploi, pouvoir d'achat, protection sociale... autant de sujets majeurs pour tous les citoyens.

La FSU, avec les personnels, entend bien faire entendre leurs exigences et obtenir les changements indispensables.



Nils

VISA, me direz-vous, Qu'es aquò? (En provençal dans le texte! qu'est ce que c'est?) Et surtout: Perqué faire? (Toujours en provençal dans le texte! Pourquoi faire?).

VISA (Vigilance Initiative Syndicale Antifasciste) regroupe des militant(e)s de la FSU, de la CGT, de la CFDT et de Solidaires (adhérent(e)s de sections d'entreprises, élu(e)s de syndicats nationaux ou représentant(e)s de fédérations professionnelles) qui depuis 1996, recensent, analysent, dénoncent, les incursions de l'extrême droite et plus particulièrement du Front National sur le terrain social.

VISA a pour ambition d'être un outil d'information et de réflexion pour toutes les forces syndicales qui le souhaitent afin de lutter collectivement contre l'implantation et l'audience de l'extrême droite dans le monde du travail.

Tout le monde, ou presque, s'accorde aujourd'hui pour dénoncer le racisme décomplexé, l'expression insupportable d'une frange d'extrémistes haineux. Mais peut-on s'en tenir à cela? Peut-on ne pas s'interroger sur la responsabilité de ceux qui laisse faire?

Pour ne plus faire de dérive raciste se traduisant par d'odieux discours. Pour que ceux qui souhaitent lutter ne soient plus seuls à le faire!

A la veille des élections municipales, européennes et professionnelles, ayons un discours pour tous les salariés du secteur privé comme du secteur public



sans ambiguïté. Sachons leur apporter des réponses claires pour décrypter, déconstruire le discours extrémiste, raciste et populiste du Front National.

Mettons en commun nos «savoirs faire et savoirs être».

VISA c'est aussi un outil de formation pour les syndicalistes, qui doivent sur le terrain rassembler, fédérer les syndicats affiliés. Le SNUCLIAS-FSU se joint à l'appel du syndicat de la magistrature pour dire «HAUT ET FORT» aux responsables politiques d'abandonner le populisme confortable qui s'appuie sur les peurs et les plus bas instincts au détriment des idées constructrices. Ils en appellent à un réveil des consciences, demain il sera trop tard.

**POUR TOUT
RENSEIGNEMENT
COMPLÉMENTAIRE
UNE SEULE
ADRESSE :**

www.visa-isa.org





SOCIÉTÉ

Contre les violences faites au

Comme chaque année, la FSU a appelé à manifester lors de la Journée internationale contre les violences faites aux femmes du 25 Novembre.

LES FEMMES PRINCIPALES VICTIMES DE LA CRISE ET DES CONFLITS

La crise économique a un impact spécifique sur les femmes, sur leurs emplois comme sur les services publics, dont elles sont les principales usagères, et ce d'autant plus lorsque leur pays est soumis à des plans d'austérité drastiques.

Dans ce contexte, il est essentiel de construire et soutenir partout où cela est possible des résistances et des solidarités internationales comme cela se fait à travers la Marche Mondiale des femmes notamment. Dans les pays touchés par des conflits armés, les femmes sont victimes de viols massifs utilisés comme armes de guerre.

Les femmes subissent aussi un retour en force de l'ordre moral et de valeurs qu'on aurait pu croire dépassées. Ce sont les mêmes résistances patriarcales qui s'expriment dans le refus du mariage et de la parentalité pour toutes et tous, et, pour prendre des exemples récents, dans les réactions hostiles au dispositif «ABCD égalité», destiné à lutter contre les stéréotypes à l'école primaire.

POUR UNE RÉELLE ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

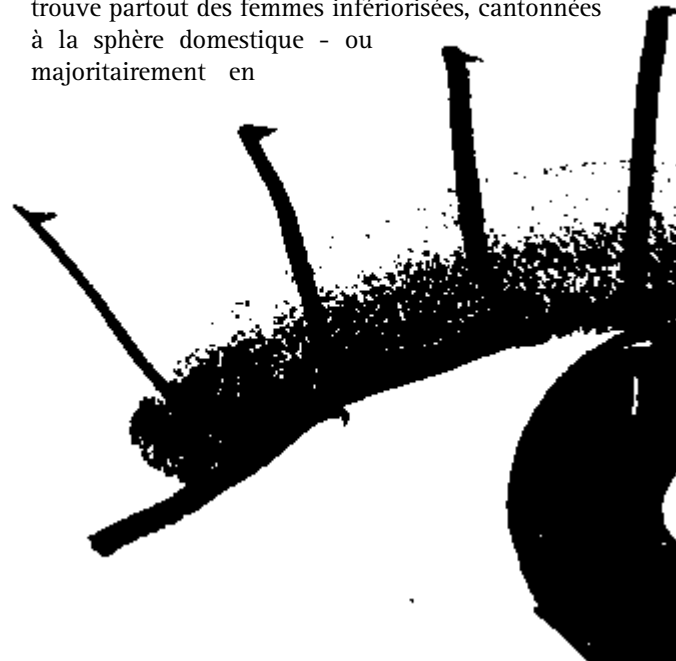
Si les luttes féministes ont permis des avancées significatives, des différences de salaires et de progression de carrière perdurent, avec leurs conséquences lourdes

sur les retraites des femmes. La FSU poursuit son combat syndical pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. C'est en ce sens qu'elle a signé le protocole Femmes/Hommes dans la Fonction publique où les inégalités sont aussi une réalité.

LES FEMMES SUBISSENT TOUJOURS DES VIOLENCES AU QUOTIDIEN

Qu'il s'agisse de violences verbales, de violences physiques, de violences psychologiques et de violences conjugales, d'agressions sexuelles, de viols, sans compter le sexisme ordinaire relayé par les médias notamment.

Partout dans le monde, violences et inégalités ont leur source dans le système de domination masculine, même si sa concrétisation dans le quotidien peut varier selon les cultures. En filigrane, on retrouve partout des femmes infériorisées, cantonnées à la sphère domestique - ou majoritairement en





SOCIÉTÉ

x femmes: agir au quotidien

charge de celle-ci -, en même temps que leur prétendue disponibilité sexuelle dont les publicitaires se servent en permanence, provoque un sentiment d'impunité de la part des auteurs de harcèlement sexuel ou de viols.

Il s'agit donc bien de lutter contre les stéréotypes, responsables des assignations de genre, car c'est d'abord dans les consciences que l'égalité doit devenir réelle.

LA FSU MILITE AUSSI POUR UNE LOI CADRE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La FSU s'est engagée dans des campagnes en faveur de l'abolition de la prostitution. La prostitution est une violence subie majoritairement par des femmes, qui a souvent des causes économiques et son abolition passe aussi par l'éducation. Ceci passe par des politiques publiques de développement de dispositifs d'accueil et de suivi, la suppression du délit de racolage pour les prostitué-es instauré par le gouvernement Sarkozy,

l'accès aux droits sociaux, une politique réelle d'insertion sur le marché du travail pour les personnes prostituées qui veulent sortir de la prostitution, le développement des moyens dans la lutte contre la traite des femmes et le proxénétisme.

La FSU revendique, afin de combattre le sexisme, une éducation prenant en compte les résultats scientifiques issus des études sur le genre et son inscription dans les contenus et programmes d'enseignement, de la maternelle à l'université. Elle promeut une éducation à l'égalité et à la diversité dès le plus jeune âge, qui intégrerait une éducation à la vie sexuelle et affective tout au long de la scolarité. Cette éducation à la sexualité doit aussi concerner la relation affective, le désir, le respect entre partenaires, la lutte contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie, la transphobie.

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES PASSE PAR CELLE POUR PLUS D'ÉGALITÉ!

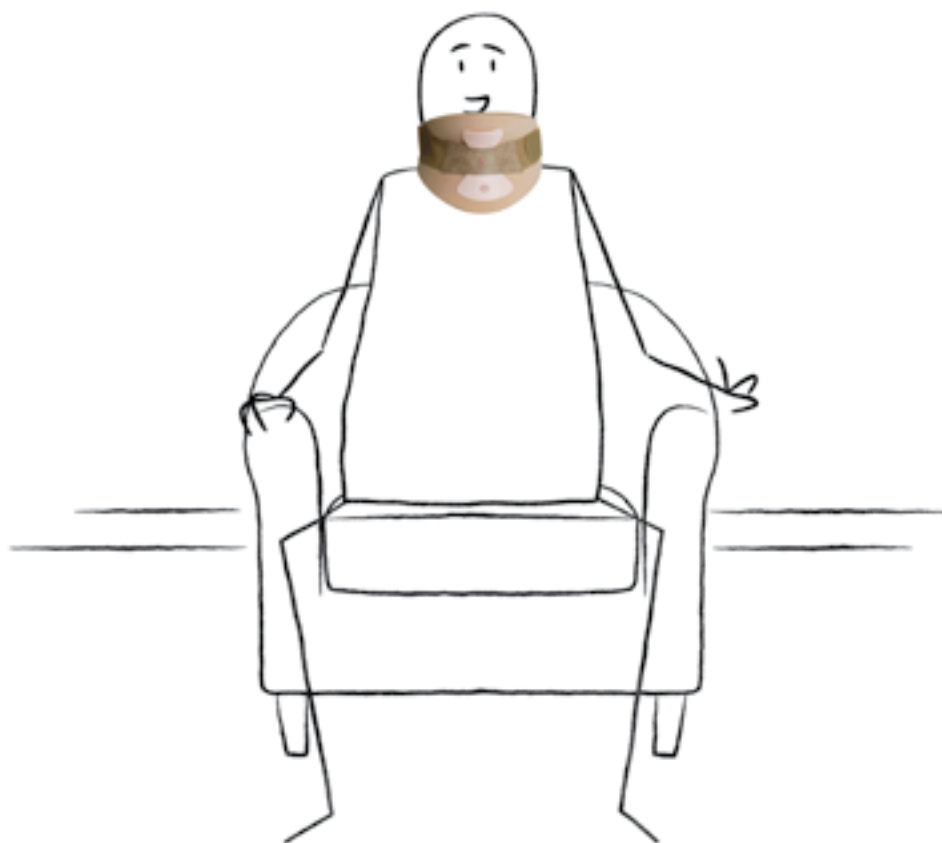
C'est par la lutte pour une société plus juste, contre les inégalités et la précarité, que nous ferons avancer les droits des femmes et reculer les violences qui leur sont faites.

SYNDICALEMENT VÔTRE

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

« C'est le jour où tu auras un pépin que tu verras vraiment la différence. »

Guy – sociétaire MAIF à Lyon.



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

