

RETRAITES : la même réforme mais en pire / « Rénovation » du **RÉGIME INDEMNITAIRE** et « revalorisation » de la **CATÉGORIE C / RÉFORME STATUTAIRE** : la mission Pêcheur / Le **TRAVAIL SOCIAL** avec des professionnels promoteurs de droits et de lien social

PAGES 2 à 10

ACTUALITÉ SYNDICALE



CONFÉRENCE SOCIALE DES 20 ET 21 JUIN 2013 : morceaux choisis PAGES 11 À 15

DOSSIER



FORMATION SYNDICALE / CONSEIL NATIONAL DU SNUCLIAS-FSU

PAGE 16

EN DIRECT



LES TERRITORIAUX FACE AUX NOUVEAUX RYTHMES SCOLAIRES

PAGES 17 à 19

SOCIÉTÉ

Syndicalement votre

journal du SNUCLIAS-FSU

n° 32 octobre 2013

Union nationale des syndicats unitaires-Collectivités Locales Intérieur Affaires Sociales

édito

Ça commence à bien faire !

Le dossier de réforme des retraites et donc le projet de loi du même nom pourrait bien être la goutte d'eau qui va faire déborder le vase...

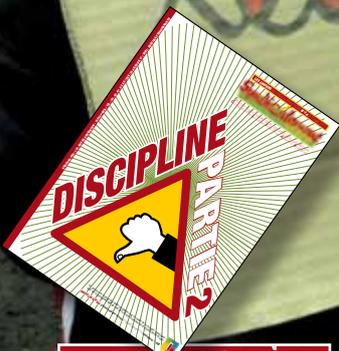
Car enfin, on est en droit de se poser de sérieuses questions sur la politique menée par ce gouvernement et la façon dont il traite, entre autres, les agents publics de la FPT.

En premier lieu le pouvoir d'achat et les salaires : dans la fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice, pierre angulaire de notre système de rémunération, et l'absence de revalorisation des échelles de rémunération provoquent une nette baisse de notre pouvoir d'achat.

Et, pas besoin d'être devin pour en être persuadé : une récente

étude de l'INSEE publiée début août 2013 démontre que les rémunérations des agents de la FPT ont régressé de 0,8%. Ce n'est pas le décontingement du 8ème échelon de l'échelle 6 ou l'abrogation du jour de carence, dont on attend toujours l'annonce « officielle », qui peuvent constituer des réponses satisfaisantes à la lente paupérisation des agents publics.

Franck Houlgatte



PAGE 1 À XVII

CAHIER DETACHABLE



(SUITE DE L'ÉDITO) Nul besoin non plus de lire dans le marc de café pour rappeler ici que ce sont les agents de la FPT qui ont les salaires les plus bas en France. Les propositions de nouvelles grilles de la catégorie C, par exemple, risquent bien d'inscrire dans le marbre cette triste réalité.

Ensuite, la question de l'emploi qui pèse sur beaucoup de familles touche plus particulièrement les « seniors » et les jeunes qui chaque mois vont grossir toujours plus nombreux, les files d'attente de Pôle Emploi.

La question de la justice fiscale mérite aussi d'être posée. En effet, ce sont les

RETRAITES : *la même*

ACTUALITÉ SYNDICALE

salariés qui vont être mis à contribution pour supporter l'essentiel de la réforme des retraites alors qu'après les 20 milliards de crédits d'impôt de l'année passée, les entreprises vont bénéficier d'une nouvelle mesure d'allègement de charges sociales visant à compenser les 3,2 milliards résultants des hausses de cotisations patronales. Et pourtant, après les salariés ce sont les contribuables qui sont sollicités par une hausse des impôts sur le revenu, mais aussi par une hausse de la TVA et de certaines cotisations sociales repoussée après les élections municipales, sans parler de la fiscalité locale qui elle aussi augmente et parfois de façon très forte.

Enfin, pour finir, ce projet de loi de réforme des retraites se concrétise, entre autres, par un allongement de la durée de cotisation et une hausse programmée du montant des cotisations. En clair, moins d'argent sur la feuille de paie de janvier 2014 que sur celle de décembre 2013 et enterrement de première classe de la retraite à 60 ans !

Pourquoi devrions-nous accepter tout cela alors que dans le même temps les inégalités sociales perdurent et augmentent ?

Ne nous résignons pas mais au contraire menons les actions nécessaires pour inverser la vapeur. Nous n'avons pas à accepter en 2013 ce que nous avons rejeté en 2010 !



Didier Bourgoïn

Secrétaire Général du SNUCLIAS-FSU



réforme, mais en pire



Julien Terré



Nous attendions du gouvernement une toute autre politique sur la question des retraites. Prenant acte de quelques mesures positives, nous dénonçons avec force une logique globale régressive dans la continuité des gouvernements précédents

ACTUALITÉ SYNDICALE

Les réformes conduites en France s'avèrent particulièrement sévères. Elles ont accompagné le refus d'augmenter la part des richesses produites reversées aux retraités alors que leur part dans la société est plus grande.

De 2001 à 2011, l'âge de la retraite a reculé de 2,1 ans en France pour une moyenne européenne de 1,6 an. Le taux de remplacement devrait baisser de 15 points entre 2008 et 2048, ce qui place la France en cinquième position parmi les 27 pays de l'UE.

Ces reculs sont d'autant plus inquiétants que le taux de remplacement net, pour un revenu moyen mesuré en 2011, est inférieur en France à la moyenne de l'OCDE. Les réformes ont incité ou obligé les travailleurs en emploi à rester un peu plus longtemps au travail quand les jeunes peinent déjà à y faire leur place. Ainsi tandis que le taux d'emploi des seniors (55 à 65 ans) progressait de 38% à 46% entre 2007 et 2012, le taux de chômage des jeunes (15 à 25 ans) augmentait de 50% (de 6,6% à 9,9%).

ATTENTES DÉÇUES

Après les réformes Balladur de 1993, Fillon de 2003 et 2010 qui ont dégradé le niveau des pensions des retraites, allongé la durée du travail et fragilisé le système par répartition, il était nécessaire d'engager une réforme qui redonne confiance à l'ensemble des salariés et pérennise notre système par répartition auquel nous sommes très attachés.

Notre syndicat et la F.S.U. attendaient du gouvernement qu'il revienne sur l'âge légal de départ toujours fixé à 62 ans, qu'il renonce à tout allongement de la durée de cotisation et qu'il supprime la décote.

Sur le financement, nous attendions des mesures nouvelles mettant à contribution les revenus fi- ➔

nanciers, modulant les cotisations des entreprises en fonction de leur politique d'emploi et de salaire. Si nous prenons acte de quelques mesures allant dans «la bonne direction» concernant la pénibilité, les injustices faites aux femmes, le temps partiel, elles restent limitées, loin d'être à la hauteur des enjeux. En 2010, l'actuelle majorité gouvernementale a combattu la loi Fillon. Le projet aujourd'hui présenté, non seulement la valide mais l'aggrave bel et bien en s'inscrivant dans la logique régressive construite par toutes les réformes depuis 1993.

LES PRINCIPALES MESURES :

➤ Nouvel allongement de la durée de cotisation : un trimestre tous les trois ans jusqu'en 2035 à partir de 2020. La première génération concernée est celle née en 1973.

➤ Augmentation des cotisations 0,30 point : + 0,15 points en 2014 + 0,05 point les trois années suivantes. Les fonctionnaires déjà soumis au relèvement de la retenue pension de 0,25 point par an pendant dix ans pouvant avoir un étalement différent.

➤ Mise en place d'un compte personnel «pénibilité» pour le régime général donnant droit à des formations, du temps partiel et un départ anticipé de deux ans maximum.

➤ Les pensions de retraite seront revalorisées plus tard : le 1^{er} octobre au lieu du 1^{er} avril. La majoration des pensions des parents de trois enfants et plus sera incluse dans les revenus imposables.

➤ L'augmentation des cotisations patronales pour la retraite sera compensée par une baisse de cotisation pour la branche famille.

➤ Meilleure validation au régime général du temps partiel, de la recherche d'emploi non indemnisée sans toucher ni à la décote, ni au calcul de salaire de référence sur les 25 meilleures années.

➤ Handicap : pour les fonctionnaires le seuil d'ouverture du droit à un départ anticipé est abaissé de 80 à 50%. Le droit reste subordonné à la condition d'une importante durée d'activité avec invalidité reconnue au-delà du seuil.

D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES

Pour notre syndicat, la justice passe par la remise à plat des réformes précédentes afin de corriger les injustices qu'elles ont produites et par la mobilisation des financements nécessaires à des pensions de haut niveau pour tous et toutes.

Rendre notre système de retraite plus juste et plus crédible notamment pour les jeunes nécessite un partage du travail et un partage des richesses autres que ceux que nous subissons aujourd'hui, plus justes et plus solidaires. Nous ne pouvons accepter des mesures régressives en matière de retraite. Luttons pour une autre réforme des retraites, pour des politiques favorables à l'emploi et aux salaires : D'autres choix sont possibles.

QUELQUES FAUSSES ÉVIDENCES :

① «*Les fonctionnaires sont privilégiés*» : C'est FAUX ! La différence des règles entre le régime général et le régime des fonctionnaires a donné lieu à une campagne mensongère. On laisse croire que le niveau des pensions du public est très supérieur à celui du privé : c'est faux !

Les dernières réformes ont été très dures aussi pour les fonctionnaires. En effet, pour eux, le calcul des trimestres se fait au jour près : en 2011, 18% des pensions de la fonction publique d'Etat sont touchées par une décote contre 7% des pensions versées par la CNAV et 8% de celles versées à la CNRACL. Les mécanismes de rééquilibrage entre les hommes et les femmes sont également moins favorables dans le public où la bonification pour enfant est de 6 mois.

② «*Les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont pas liées à la retraite*» : C'est FAUX ! Les écarts de salaires restent importants (20% dans le privé et 15% dans le public) ; ils ont cessé de

ACTUALITÉ SYNDICALE



J. R.



Julien Terrié

ACTUALITÉ SYNDICALE

se réduire depuis 1990. Pour la retraite, la décote constitue «une punition des carrières non linéaires» qui creusent les inégalités à la retraite. Ainsi, les femmes liquident plus souvent que les hommes une pension avec décote, plus souvent avec le maximum de décote, quand bien même les femmes sont bien plus fréquemment que les hommes conduites à travailler jusqu'à l'âge du taux plein. Et le fossé se creuse avec des pensions versées aux femmes qui représentent 53% de celles versées aux hommes!

Il faut donc agir pour l'égalité pendant la vie professionnelle mais dès maintenant, les femmes sont en droit d'attendre d'un régime de retraite qu'il n'aggrave pas les inégalités vécues au travail !

③ «*Les jeunes commencent à travailler plus tard, c'est normal qu'on leur demande de travailler jusqu'à 67 ans.*» NON!

Que ce soit parce qu'ils sont longtemps privés d'un premier emploi ou parce qu'ils font des études pour acquérir des qualifications dont la société a besoin, les jeunes entrent plus tardivement dans l'emploi.

Déjà, la génération née en 1978, à l'âge de 30 ans a moins de trimestres validés (31) que celle de

1950 (42,6) mais on lui en demande plus pour le taux plein (171 trimestres contre 162). Ne pas prendre en compte les années d'études ou celles de recherche d'un premier emploi pour la retraite, c'est condamner les futurs retraités à des pensions insuffisantes.

Allonger la durée de cotisation, c'est désespérer les nouvelles générations qui ne pourront jamais obtenir une retraite digne et faire reculer encore la confiance des jeunes dans le système solidaire de répartition alors que tous les autres ont montré leur faillite. C'est inviter ceux qui le peuvent à rechercher un complément privé et pousser les autres vers la pauvreté.

④ «*En temps de crise, tout le monde doit faire des efforts*» Mais tout le monde n'en fait pas! Si les recettes des caisses de retraite sont plombées par le taux élevé de chômage, les faibles salaires, et la récession, ce marasme économique provient de la crise financière de 2008: or aucun «effort» n'est demandé à ceux qui l'ont provoquée.

Aucun «effort» pour les revenus du capital, alors que les dividendes sont toujours plus élevés. Et croit-on vraiment qu'en comprimant les revenus des retraités, donc la demande, on permettra à la croissance de repartir à la hausse, et donc au chômage de diminuer? Les «efforts» exigés ne sont qu'un leurre qui consiste à faire payer aux salariés une crise dont ils ne sont pas responsables, et à les pousser vers des assurances privées, donc à aggraver les politiques libérales qui sapent la protection sociale solidaire.

⑤ «*Les retraités sont des nantis*»: C'est FAUX! Il y a des retraités qui vivent bien, et même mieux que certains actifs, mais globalement, le niveau de vie médian des retraités reste inférieur à celui des actifs, même s'il s'en est rapproché.

Tous régimes confondus, le montant moyen de la pension de droit propre était, fin 2010, de 1216€ par mois (1552€ pour les hommes et 899€ pour



Milo



Milo

ACTUALITÉ SYNDICALE

les femmes qui ont des carrières plus hachées). Derrière ces moyennes, se cachent des retraites de misère : 10,5% de retraités pauvres et 680000 bénéficiaires du minimum vieillesse (787€ par mois). Les pensions ont cessé depuis 1987 de suivre l'évolution des salaires, ce qui dégrade leur pouvoir d'achat tout au long de la retraite, et on voudrait aller plus loin en les désindexant des prix.

LES ORIENTATIONS DÉFENDUES PAR LA FSU

Age de départ et taux de remplacement sont des choix de société ; ils doivent donc être arbitrés au terme d'un débat social. La FSU défend le droit à la retraite à 60 ans, avec un taux de remplacement de 75%. Les régimes de retraite doivent être construits

pour servir des prestations conformes à ces objectifs.

➤ La durée d'assurance doit permettre d'atteindre ces objectifs ; les périodes de chômage, de précarité, d'études et de formation doivent être validées. Une durée de 37,5 ans est aujourd'hui incontournable.

➤ Suppression du système de la décote/surcote ; les femmes et les salariés ayant eu des carrières courtes et accidentées, les plus jeunes générations confrontées à une durée d'assurance hors de portée ne doivent pas subir une double peine.

➤ Lutter contre la pénibilité, reconnaître le droit à des départs anticipés et favoriser le temps partiel en fin de carrière en limitant la baisse de la rémunération.

➤ Reconstruire les droits des mères fonctionnaires.

➤ Reconstruire le minimum garanti de pension du code des pensions et le minimum contributif du régime général, qui doivent être attribués sans condition du taux plein.

➤ Indexation des pensions sur les salaires.

➤ Maintien et amélioration du code des pensions.

➤ Correction de la situation des polypensionnés, avec une première mesure de généralisation de la proratisation existante entre les régimes alignés à l'ensemble des régimes de base.

Cela nécessitera de dégager les financements nécessaires. La lutte contre l'évasion et la fraude sociale, la suppression des exonérations de cotisations qui n'ont pas fait la preuve de leur efficacité, la hausse des cotisations sont des mesures urgentes. Ces politiques doivent être articulées au sein d'un plan de lutte contre la crise, sachant que la situation de l'emploi et le niveau des salaires sont déterminants et qu'il serait dramatique d'aggraver la situation par des mesures pesant sur la consommation.



Marc



« Rénovation » du régime indemnitaire et « revalorisation » de la catégorie C.

La délégation FSU, dont le SNUCLIAS est partie prenante, a rappelé tout au long des discussions avec le gouvernement sur ces deux sujets ses revendications pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique, et notamment :

- une revalorisation indiciaire générale par le dégel de la valeur du point, l'attribution uniforme de points à tous les niveaux ;
- la reconstruction de l'ensemble de la grille dans un travail cohérent sur les 3 catégories A, B et C ;
- la nécessité de requalifier les emplois dans les grades correspondant aux fonctions exercées ;
- la transparence sur les régimes indemnitaires et leur harmonisation vers le haut pour permettre d'intégrer dans le traitement indiciaire tout ce qui, dans l'indemnitaire, relève du complément salarial.

RÉGIME INDEMNITAIRE : NON À L'INDIVIDUALISATION ET AU MÉRITE.

Concernant la proposition du gouvernement sur la mise en œuvre d'un régime indemnitaire unique

commun à l'ensemble de la Fonction Publique (filrière administrative, technique et sociale des 3 versants), l'ensemble des organisations syndicales ont fait part de leurs réserves. La FSU a indiqué que cela ne répondait pas aux exigences portées. Lisser les dimensions les plus rugueuses de la PFR ne suffit pas, il faut au contraire faire baisser la part de l'indemnitaire dans les rémunérations au profit de l'indiciaire. Notre délégation a martelé son opposition à l'individualisation du montant des indemnités maintenue dans le projet gouvernemental, comme de soumettre une partie significative de la rémunération, fusse annuellement, à ce qui peu ou prou peut être compris comme le mérite. Notre opposition à son projet a conduit le gouvernement à proposer un nouveau rendez-vous, fin août, après consultation des organisations syndicales.

CATÉGORIE C : DES AMBITIONS DÉJÀ REVUES À LA BAISSE.

Ayant choisi l'austérité, le gouvernement est aujourd'hui empêché de rénover la grille de catégorie C, à rebours d'ambitions affichées. Après la présentation d'une nouvelle grille améliorant la si →

tuation des agents, le reclassement proposé effaçait l'essentiel de ces avancées, si bien que l'ensemble des organisations syndicales l'ont refusé. De plus, celui-ci replaçait les agents à des échelons inférieurs et produisait parfois des allongements de durée en perspective pour atteindre des indices comparables dans la progression de la carrière. Cette grille étant provisoire, le reclassement aurait été probablement aussi mal vécu que celui consécutif aux accords Jacob de bien triste mémoire. Même si l'esprit est cette fois-ci différent puisque le déroulement des échelles était raccourci et que de nombreuses incohérences pouvaient être réparées...

RECLASSEMENT PAR LE HAUT

Cela nécessitait, pour la FSU comme pour nombre d'organisations syndicales (CGT, Solidaires,...), un

reclassement à partir du haut de la grille, à échelon égal.

La rénovation de la grille proposée par le gouvernement s'est heurtée à l'austérité budgétaire dans laquelle il s'enferme avec un entêtement forcené.

Devant l'opposition unanime des organisations syndicales quant au projet de reclassement, et à défaut de faire les choix budgétaires nécessaires, le gouvernement propose un projet d'attribution uniforme de points indiciaires sur la grille de catégorie C. Ces deux sujets ont donc été remis à l'ordre du jour de réunions en septembre.

La discussion sur les grilles en elles-mêmes sera reprise à l'automne, à l'occasion du chantier prévu sur la rénovation de l'ensemble de la grille indiciaire. Ce chantier concernera les 3 catégories d'agents.

ACTUALITÉ SYNDICALE

UN COURRIER DE BERNADETTE GROISON SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA FSU À LA MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

En ce qui concerne la réforme du Régime indemnitaire la FSU, par l'intermédiaire de sa Secrétaire Générale, s'est adressé directement par courrier à la Ministre de la Fonction Publique. En voici quelques extraits qui replacent notre revendication de passage en Catégorie A des travailleurs sociaux au cœur de ce dossier.

Madame la Ministre,

Est inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social le remplacement de la Prime de Fonctions et de Résultats par un nouveau dispositif indemnitaire.

Nous ne reviendrons pas ici à l'ensemble des éléments qui ont fondé notre opposition, nous contentant de souligner que nous étions en désaccord avec la logique instaurant un caractère tricolore au revenu des fonctionnaires: un revenu «fixe» fondé sur le traitement indiciaire et deux parts variables dépendant en théorie des fonctions occupées pour la première, et du «mérite» pour l'autre. Bref, cette logique d'individualisation n'a pas manqué de créer de nouvelles inégalités de traitement et d'accroître les effets d'arbitraire et d'arbitraire. Soulignons, au titre des conséquences, l'aggravation des inégalités provoquée dès lors que l'ensemble de la Fonction publique ne verse pas les régimes indemnitaires de la même manière. Dans la Fonction publique de l'Etat, les taux versés et les pratiques sont extrêmement variables d'un ministère à l'autre, sinon d'un niveau de gestion à l'autre. Cela est encore pire dans la Fonction publique territoriale puisque de nombreuses collectivités ne versent même pas de régime indemnitaire. Dans chacune des catégories renseignées dans le rapport annuel, le taux de primes perçues par les femmes est inférieur à celui des hommes. Enfin, du fait que les indemnités n'entrent pas, ou peu, dans le calcul des pensions, beaucoup d'agents, à commencer par ceux percevant les revenus indiciaires les plus faibles, se sentent déclassés lorsqu'ils font valoir leurs droits à pension. C'est un élément qui vient dégrader encore certaines situations déjà fort délicates...

La FSU défend depuis toujours que le traitement indiciaire doit être l'essentiel de la rémunération. C'est en ce sens qu'elle revendique que les primes doivent être intégrées, après alignement sur les taux les plus favorables, dans le traitement indiciaire dans le cadre d'une reconstruction d'ensemble de la grille indiciaire...

La proposition de votre ministère indique que «l'indemnité reposera sur une formalisation précise des critères fonctionnels et des critères liés au parcours de l'agent», précisant même qu'une partie de ces derniers procéderaient d'une prise en compte de «l'expérience accumulée par l'agent tout au long de son parcours professionnel». Pour la FSU, ce qui procède de la rémunération

des fonctions d'un personnel, dès lors que celles-ci relèvent de son statut, relève du traitement indiciaire. Le cas échéant, le traitement peut se voir compléter de points additionnels sous forme de NBI. De même, l'appréciation de l'expérience et de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fait sur la carrière.

Le complément indemnitaire annuel, envisagé pour «prendre en compte l'engagement professionnel de l'agent et sa participation au collectif de travail», revient à faire reposer une partie de l'indemnité sur l'appréciation du «mérite». Aucun argument n'est développé en ce sens. Pour la FSU, l'opacité qui caractérise aujourd'hui la politique indemnitaire en bien des secteurs de la Fonction publique appelle au contraire à inverser la tendance installée qui consiste à ce que l'indemnitaire pèse de plus en plus dans la rémunération. La proposition avancée vise à renforcer son rôle dans la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises en lieu et place d'une réflexion sur une politique de promotion renforcée dans la Fonction publique.

Vous comprendrez, Madame la Ministre, pourquoi la proposition d'instaurer un régime indemnitaire unique sur les fondements du projet «d'indemnité d'exercice des fonctions» qui nous a été présenté ne peut recevoir l'accord de la FSU.

Enfin, il est affiché une priorité de mise en œuvre pour la filière sociale et la catégorie C de la filière administrative. Celle-ci confirme évidemment l'ensemble des craintes et critiques que nous formulons ci-dessus. Concernant la filière sociale, la FSU rappelle qu'elle porte la revendication du passage des corps et cadres d'emploi en catégorie A eu égard aux niveaux de qualification et aux niveaux de responsabilité professionnelle mis en œuvre. Concernant la catégorie C, l'urgence relève également de mesures générales portant sur le traitement indiciaire.

La FSU souhaite poursuivre la discussion et avancera ses arguments pour que cette réforme annoncée du régime indemnitaire ne se traduise pas par de nouveaux reculs et de nouvelles dégradations pour les agents de la Fonction publique.

Elle est disponible dès maintenant pour toutes rencontres ou réunions à ce sujet.

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

Bernadette GROISON



RÉFORME STATUTAIRE :

la mission Pêcheur

Le grand chantier des mois à venir concerne la vaste et « ambitieuse » réforme statutaire pour la Fonction Publique et ses 3 versants. C'est dans ce cadre que le gouvernement a confié à Bernard Pêcheur conseiller d'Etat, une mission (encore une pourrait on dire...) dont les conclusions devraient être rendues publiques fin octobre mais plus vraisemblablement début novembre et dont voici le contenu de la lettre de mission :

Sur proposition de Marylise Lebranchu, ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, le Premier ministre a confié à M. Bernard Pêcheur, président de la section de l'administration du Conseil d'Etat, une mission sur l'évolution de la fonction publique dans les années à venir. Notre fonction publique est fortement sollicitée pour répondre et s'adapter aux nouveaux besoins de notre société, et à l'évolution de notre organisation administrative. Dans ce contexte, la mission confiée à Monsieur Pêcheur doit permettre d'identifier les enjeux majeurs auxquels sera confrontée la fonction publique au cours des prochaines années et de proposer des évolutions des modes de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières ainsi que des parcours professionnels.

Elle doit également contribuer à définir les moyens de développer une gestion plus qualitative des parcours et des carrières des agents, dans la perspective d'une gestion rénovée des ressources humaines.

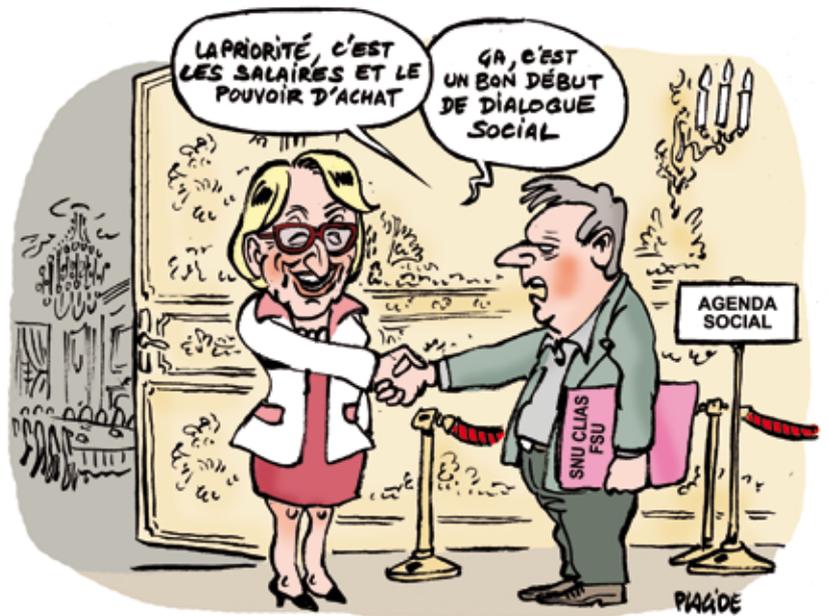
M. Pêcheur est invité à formuler des propositions de réformes susceptibles d'apporter, à court ou moyen terme, des réponses adaptées à ces enjeux.

Le rapport final sera remis au Premier ministre ainsi qu'à Marylise Lebranchu fin octobre.

Une délégation de la FSU a été auditionnée par M. Pêcheur début septembre 2013, le SNUCLIAS était présent pour le versant territorial.

NOUS AVONS POUR NOTRE SECTEUR INSISTÉ SUR QUELQUES POINTS CLÉ

Au premier rang desquels, la question des salaires, du pouvoir d'achat et l'urgence de revalorisation de l'ensemble des carrières. Nous avons rappelé, que pour notre syndicat, la valeur du point d'indice, pierre angulaire de notre système



ACTUALITÉ SYNDICALE

de rémunération, doit être revalorisée d'urgence après le blocage subi depuis plusieurs années et la perte de pouvoir d'achat de plus de 15% depuis 2000.

Nous avons ré-insisté sur notre attachement à une fonction publique de carrière qui s'oppose à la fonction publique d'emplois. Mais cette carrière ne doit être simplement inscrite dans le statut, ne pas être « virtuelle », elle doit permettre aux agents de voir évoluer leur situation professionnelle... ce qui est loin d'être le cas actuellement.

L'EMPLOI PUBLIC DOIT ÊTRE DÉVELOPPÉ POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES USAGERS

Ensuite, la défense et le développement du service public local : nous avons réaffirmé l'importance du service public territorial proche des usagers et plus à même de cerner les besoins de la population dans bien des domaines : social, loisirs, petite enfance, dépendance, culture, sports...

La place centrale des centres de gestion en matière de gestion des personnels, en particulier concernant la mission dite de remplacement, a été abordée. En effet la question du recours à l'« intérim » a été avancée et nous avons indiqué que les Centres de gestion étaient tout à fait à même de répondre sur cette thématique en particulier pour les petites communes.

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ ET LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

Nous avons bien sûr aussi exposé nos revendications en matière de lutte contre la précarité et le manque d'allant de certains employeurs territoriaux pour appliquer le dispositif de résorption de l'emploi précaire, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, la requalification des travailleurs sociaux CII en cat A., etc. En espérant que nous serons entendus...

LE TRAVAIL SOCIAL *avec des professionnels* promoteurs de droits et de lien social

ACTUALITÉ SYNDICALE



Malgré de fortes mobilisations unitaires, portées dans ce cadre et dans la durée par le SNUCLIAS pour la FSU, les décrets maintenant les travailleurs sociaux de la Fonction Publique Territoriale dans le Nouvel Espace Statutaire de la catégorie B étaient publiés en juin dernier. Ainsi, le Ministère de la Fonction Publique et l'Assemblée des Départements de France rompaient avec les engagements de négociations qu'ils avaient pris.

Pourtant, tous s'accordent à prétendre vouloir requalifier l'ensemble des métiers du social, mais ces nouveaux décrets entérinent en réalité l'absence de considération envers les agents les plus qualifiés de la filière.

Dans le même temps, le Président de la République à travers un discours valorisant les professions sociales mettaient en perspective des Etats Généraux du travail social pour 2014.

FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

Dans les territoires, les questions d'organisation et de sens du travail social sont de plus en plus prégnantes. Aussi, dans la continuité des actions unitaires menées, et dans l'objectif de faire entendre la voix des travailleurs sociaux qui ne se soumettent pas aux diktats budgétaires, la CGT



des Services publics, la FSU des territoriaux, SUD-CT/Solidaires et la FAFPT se sont retrouvés pour rédiger un manifeste : «*Le travail social : avec des professionnels promoteurs de droits et de lien social*».

Liant réponses alternatives à la crise et à la paupérisation de la population, et revendications sectorielles, ce manifeste réaffirme la prééminence des valeurs fondamentales d'humanisme et de solidarité s'appuyant sur les textes définissant l'intervention des travailleurs sociaux.

Un premier temps de mobilisation en vue des Etats Généraux du travail social, se déroulera le 8 octobre (voir tract ci-contre) à l'occasion du colloque organisé par le CSFPT, le CNFPT et la FNCDG sur le thème : «*Quelles évolutions pour la filière sanitaire et sociale de la FPT?*».



LE MANIFESTE EST DISPONIBLE EN LIGNE SUR LE SITE DU SNUCLIAS-FSU :

WWW.SNUCLIAS-FSU.FR

Estreban



J.-M. B.

CONFÉRENCE SOCIALE DES 20 ET 21 JUIN 2013

MORCEAUX CHOISIS

Retour sur la Conférence sociale qui s'est tenue les 20 et 21 juin 2013 dans les locaux du Conseil Economique Social et Environnemental. Le SNUCLIAS faisait partie de la délégation de la FSU. La FSU a participé à plusieurs tables rondes : emploi, protection sociale, retraite, Fonction publique...

C'est dans un climat de crise économique et sociale aigüe que s'est déroulée cette deuxième « grande conférence sociale ».

La profonde dégradation de l'emploi et l'augmentation de la précarité touchent l'ensemble de la société, dans le secteur privé et dans le secteur public.

Les femmes, les seniors, les jeunes sont les principales victimes d'une période qui voit se multiplier les fermetures d'usines et plans de licenciement.

Le pays compte 880 000 chômeurs de plus de 12 mois, 400 000 de deux ans et plus. Le taux d'embauche après formation, s'est effondré de près de 5 points en deux ans... Morceaux choisis...

RÉFORME DES COLLECTIVITÉS LOCALES, SUPPRESSION DE LA TAXE PROFESSIONNELLE SERVICES PUBLICS EN DANGER !

DOSSIER

FONCTION PUBLIQUE ET SERVICES PUBLICS

Alors qu'aujourd'hui la MAP (modernisation de l'action publique) a bien du mal à faire la différence avec la RGPP (révision générale des politiques publiques) et qu'elle reste illisible pour les agents comme pour les usagers, il y a une réelle urgence à refonder l'action publique. Il s'agit de donner un nouveau souffle où les mutations à venir se pensent avec le service public.

Qu'elle soit d'état, territoriale ou de santé, notre pays a besoin de sa Fonction Publique comme il a besoin de l'ensemble de ses services publics. En période de crise, ils sont un puissant levier pour lutter contre les inégalités et les injustices sociales.

Mais ce « modèle social » vaut aussi en période ordinaire, car ces services permettent de faire face aux évolutions sociales, démographiques, économiques à venir, aux exigences écologiques. Éducation, formation, recherche, agriculture, culture... sont donc autant de services publics créateurs de richesse qui concourent à relever ces défis. Ils participent au développement de l'activité de notre pays.

Pour négocier ce tournant et engager les réformes volontaristes et ambitieuses, n'en déplaise aux tenants de la baisse des dépenses publiques, il convient d'engager une réforme fiscale juste et d'ampleur, de lutter efficacement contre l'évasion et la fraude fiscale, de sortir des politiques d'austérité qui nous enferment dans une spirale récessionniste.

Les services publics ne sont pas une charge, mais bien un investissement d'avenir. Ne pas y consacrer les ressources nécessaires, ne pas y créer de l'emploi, y renoncer revient à laisser une dette morale aux futures générations.

QU'ELLE SOIT D'ÉTAT,
TERRITORIALE OU
DE SANTÉ, NOTRE
PAYS A BESOIN DE SA
FONCTION PUBLIQUE
COMME IL A BESOIN
DE L'ENSEMBLE
DE SES SERVICES
PUBLICS. EN PÉRIODE
DE CRISE, ILS SONT
UN PUISSANT
LEVIER POUR
LUTTER CONTRE
LES INÉGALITÉS ET
LES INJUSTICES
SOCIALES.

Il s'agit d'améliorer la qualité des services rendus aux usagers et aussi d'améliorer les conditions de travail des agents. C'est dans leur quotidien que les uns comme les autres veulent lire de vrais changements. Pour autant, tout n'est pas que question de financement.

Alors que nous fêtons cette année les 30 ans du statut de la Fonction Publique, il s'agit de mettre en œuvre une politique qui donne du sens aux valeurs d'égalité, de justice, de transparence et de laïcité. Une politique fondamentalement différente de ce que nous avons connu avec la RGPP en termes non seulement d'emploi, mais aussi de missions, d'organisation et de gouvernance.

La FSU avait proposé que le débat sur la décentralisation porte sur le rôle de l'État sur l'ensemble du territoire et ne se réduise pas à de nouvelles recherches d'économies ou de partage des compétences entre élus. Après le rendez-vous manqué de la décentralisation, il ne faudrait pas rater celui de « l'action publique ». L'État doit assurer pleinement partout et pour tous ses responsabilités d'acteur économique, social, culturel et écologique. Une mission porteuse d'avenir à condition que la prochaine conférence sociale n'aboutisse pas sur ce sujet à des mesures ponctuelles. Le gouvernement est au pied du mur, il s'agit d'engager une véritable action d'envergure pour les services publics, pour les citoyens, pour la société.

EMPLOI ET FORMATION

Des mesures d'urgence sont à conjuguer avec des mesures structurelles de fond. Sur l'emploi depuis un an, un certain nombre de paramètres ont bougé : création de la BPI (même si ses principes de fonctionnement et ses fond propres sont insuffisants), le projet de créa-



Méno

DOSSIER

tion d'un néo commissariat général au plan (un champ d'expertise mal défini et dont les déclinaisons territoriales restent peu précises), le projet de loi examiné à l'automne sur l'économie sociale et solidaire, la définition de filières stratégiques et l'évolution des métiers, qualification et diplômes (sujet malheureusement en lien avec l'enseignement supérieur et la recherche traité sur la table ronde 3 sans notre contribution), l'abrogation de la loi TEPA...

Par contre, les manques et absences de choix politiques concernent :

- ☞ une réforme fiscale d'ampleur permettant de dégager ressources et marges de manœuvre ;
- ☞ un partage du travail mettant en perspective une nouvelle réduction du temps de travail ;
- ☞ un système de sécurité sociale professionnelle ;
- ☞ les leviers d'une nouvelle donne salariale, tant dans le privé que dans le public.

Relancer l'emploi dans le public et le privé...

La multiplication des plans de licenciements dans la conjoncture actuelle impose le développement des aspects protecteurs du code du travail et la création de droits nouveaux :

- ☞ élargissement des pouvoirs de contrôle des instances représentatives des personnel (CCE, CE, DP), de l'inspection du travail ;
- ☞ remise en cause des ruptures conventionnelles ;
- ☞ élargissement des droits sociaux et conventionnels des donneurs d'ordre aux sous traitants.

La FSU a réaffirmé son opposition à l'ANI du 11 janvier 2013 et à sa traduction dans loi dite de sécurisation de l'emploi qui renvoie à une conception de la flexibilité au détriment des protections collectives.

La situation de l'emploi impose de tirer un bilan serré des contrats publics aidés et de l'utilisation des aides publiques. Ces premières mesures concernant les emplois aidés doivent s'inscrire dans le temps, et la formation, déboucher sur des qualifications reconnues et des emplois stables et durables. Pour des raisons quantitatives, le changement des critères (élargissement vers le secteur marchand, recours au CDD et non au CDI, changement des niveaux de recrutement) serait contradictoire avec

des mécanismes d'insertion durable et de formation. Nous revendiquons la modulation des cotisations patronales en fonction des politiques de l'emploi dont la taxation de l'utilisation abusive de la précarité, ou encore le recours aux stagiaires comme main-d'œuvre de substitution. La négociation de la convention UNEDIC à l'automne, devant avoir notamment cette question à l'ordre du jour.

RETRAITES

L'augmentation de la durée de la vie justifierait l'allongement de la durée de vie au travail. Cet allongement n'est pas une donnée nouvelle de 2013, pas plus qu'il ne l'était en de 2010. C'est bien le chômage et la stagnation des salaires qui creusent les déficits et pour la FSU, il ne peut être question de faire payer cette crise aux salariés et aux retraités, aux jeunes que cet allongement écarte un peu plus longtemps de l'emploi.

En fait, cette affirmation présentée comme une évidence esquive une question de fond : à qui profite le progrès humain ? L'augmentation de la productivité doit-elle servir à l'enrichissement d'un petit nombre ou doit-elle profiter au plus grand nombre en réduisant la durée du travail au cours de la vie tout en assurant à tous des conditions d'existence sûres et décentes ?

NOUS
REVENDIQUONS
LA MODULATION
DES COTISATIONS
PATRONALES EN
FONCTION DES
POLITIQUES DE
L'EMPLOI DONT
LA TAXATION DE
L'UTILISATION ABUSIVE
DE LA PRÉCARITÉ,
OU ENCORE LE
RECOURS AUX
STAGIAIRES COMME
MAIN-D'ŒUVRE DE
SUBSTITUTION.





Julien Terré

DOSSIER

Le choix de la FSU, c'est celui du partage du travail et de la richesse. Elle récuse le postulat des réformes récentes, sous-jacent aujourd'hui, à la recherche de «l'équilibre financier» qui imposerait de figer la part des richesses versée aux plus âgés par les régimes de retraite publique alors qu'ils représentent une part croissante de la population. Evoquons seulement le rôle des retraités dans la vie sociale, déterminant pour la vie des associations, pour le lien social.

En contraignant le financement, les réformes passées ont programmé la baisse des pensions et accru les inégalités. Aujourd'hui les femmes et les salariés qui ont connu la précarité, les nouvelles générations demain sont victimes de la décote sauf à renoncer à partir à la retraite à l'ouverture de leurs droits. La décote ne peut être abordée comme un élément du choix des individus. Pour ceux qui sont encore en emploi, le choix peut être déterminé par le besoin de consacrer du temps aux ascendants et aux descendants. Les femmes seront plus nombreuses que les hommes à faire ce choix.

Il faudrait aujourd'hui allonger encore la durée de l'activité, la porter à 44 ans. La génération 1978 a acquis à l'âge de 30 ans presque 12 trimestres de moins que la génération 1950. Est-il juste et surtout crédible de lui demander 14 trimestres de plus pour le taux plein? Le gouvernement a pour objectif que 50% d'une classe d'âge valide un niveau L3. La société en a besoin. La prise en compte de la formation ne peut pas se limiter à mieux valider les périodes d'apprentissage, à prendre en compte la durée des stages.

Notre responsabilité aujourd'hui est de reconstruire la confiance et de corriger les injustices installées. Discuter d'une prochaine réforme doit être l'occasion d'une remise à plat, de faire le bilan des précédentes réformes. Il faut

LE CHOIX DE LA FSU, C'EST CELUI DU PARTAGE DU TRAVAIL ET DE LA RICHESSE. SES OBJECTIFS DEMEURENT CEUX DU DROIT À LA RETRAITE À 60 ANS ET D'UN TAUX DE REMPLACEMENT DE 75% AUXQUELS IL FAUT AJOUTER L'OBJECTIF D'UNE REVALORISATION DES PENSIONS SUR L'ÉVOLUTION DES SALAIRES.

débattre des objectifs que nous fixons aux régimes de retraite et assurer leur financement. Pour la FSU, ces objectifs demeurent ceux du droit à la retraite à 60 ans et d'un taux de remplacement de 75% auxquels il faut ajouter l'objectif d'une revalorisation des pensions sur l'évolution des salaires. Ces objectifs sont communs à l'ensemble des salariés, ce qui suppose pour les atteindre de prendre en compte la spécificité des régimes et des situations. Et ce sont ces objectifs qui doivent être l'horizon de pilotage, les outils de statistiques et de projection grâce à la qualité qu'ils ont atteinte peuvent servir cet objectif?

La FSU attend du gouvernement qu'il indique les orientations qu'il entend retenir pour le projet de loi qui sera élaboré cet été afin que la concertation se fasse dans la clarté. Le rapport Moreau n'est pas un projet de réforme et le moment où chacun s'exprime sur ce rapport n'est pas celui de la concertation. Il n'est pas acceptable de réduire le temps de la concertation à la seule période de l'été.

PROTECTION SOCIALE

La distinction entre «assurance» et «solidarité» est inopérante pour clarifier le financement de la protection sociale; risquée juridiquement, elle l'est surtout socialement.

En effet, les régimes d'assurance sociale les plus robustes sont ceux qui assurent des prestations de haut niveau à tous. L'adhésion à leur financement est liée aux droits garantis et leur capacité redistributive, leur capacité à protéger les plus fragiles est alors confortée. *A contrario*, les prestations ciblées vers les plus pauvres, s'avèrent être moins généreuses, le ciblage conduisant ceux qui sont appelés à contribuer à faire pression pour réduire des prestations dont ils sont exclus.



Les travaux conduits au sein du Haut Conseil au Financement de la Protection Sociale montrent aussi que des ressources peuvent être tirées d'une taxation du capital plus systématique (les plus-values au moment de la donation ou de l'héritage). Il conviendrait aussi de s'interroger sur la réponse du Conseil d'Etat fixant à 67% le taux marginal d'imposition de toute nature sur les revenus. Cet arbitrage appartient à la Nation et il est problématique pour la démocratie qu'il ait été tranché de la sorte. La FSU souhaite que différentes questions soulevées par le rapport du HCFI puissent être approfondies, particulièrement celle qui propose que les prélèvements destinés au financement de la protection sociale soient des cotisations, et que ceux destinés à l'action publique soient des impôts. Il serait opportun aussi de lui confier d'autres travaux, sur l'évolution des cotisations par exemple.

Augmenter les ressources de la protection sociale, pour réduire les restes à charge et répondre aux besoins nouveaux pose les questions de l'emploi et des salaires et celle d'une refonte d'ensemble des prélèvements obligatoires, conforme aux exigences de justice sociale et favorisant l'emploi et le développement durable. Cela passe à la fois par une réforme fiscale et par une réforme des cotisations sociales. On peut regretter que des mesures positives soient prises ou envisagées isolément au risque d'opposer des catégories de la population entre elles. Ces changements doivent s'inscrire dans une lutte résolue contre la fraude et l'évasion fiscale et sociale, déterminante à la fois pour les ressources importantes récupérées et pour le message politique adressé à l'ensemble de la population.

Une fiscalité plus juste, cela implique une réelle progressivité de l'impôt sur le revenu avec relèvement du taux

LA FSU DEMANDE LA
 CRÉATION D'UN DROIT
 UNIVERSEL SANS
 CONDITION D'ÂGE
 ET DE RESSOURCES
 COMPENSANT LA
 PERTE D'AUTONOMIE.
 ELLE DEMANDE
 L'ÉGALITÉ D'ACCÈS
 À CE DROIT SUR
 L'ENSEMBLE DU
 TERRITOIRE. ELLE
 CONSIDÈRE QUE
 CE DROIT DOIT
 S'INSCRIRE DANS
 UNE DÉMARCHE DE
 SERVICES PUBLICS
 AU PLUS PROCHE
 DES BESOINS ET DES
 RÉALITÉS LOCALES.

marginal et augmentation du nombre de tranches, la suppression de toutes les niches fiscales socialement injustes, celle des exonérations fiscales en matière de succession au-delà d'un certain plafond, l'imposition du patrimoine et de ses revenus (ces dernières mesures rendant sans objet le recours sur succession, les prélèvements étant opérés en amont), la taxation des revenus financiers, bonus et plus-values, la réduction des impôts indirects.

La FSU rappelle également son exigence de suppression des exonérations de cotisations sociales parce qu'elles constituent une trappe aux bas salaires, et la refonte de ces dernières selon des modalités nouvelles, favorables à l'emploi et aux salaires. C'est à partir de ces problématiques, et pour bénéficier de la qualité et de l'efficacité d'une organisation publique que la FSU aborde la question de la prise en charge de la perte d'autonomie qui doit être reconnue comme un droit universel.

La FSU demande la création d'un droit universel sans condition d'âge et de ressources compensant la perte d'autonomie. Elle demande l'égalité d'accès à ce droit sur l'ensemble du territoire. Elle considère que ce droit doit s'inscrire dans une démarche de services publics au plus proche des besoins et des réalités locales. Les associations ou sociétés à but non lucratif actuellement largement financées par des crédits publics, fortement présentes dans le champ de la perte d'autonomie, pourraient avoir leur place dans cette démarche nouvelle en adhérant à un cahier des charges sur la qualité des services rendus, la qualification et le statut de leurs personnels.

Le financement de la perte d'autonomie s'inscrit dans le cadre de celui de la protection sociale. Le droit universel doit s'exercer dans le cadre des branches existantes de la sécurité sociale.

Formation syndicale

Le bureau national a décidé de développer la formation syndicale et de vous informer régulièrement dans *Syndicalement Vôtre* des prochaines sessions de formations. Pour le dernier trimestre 2013, plusieurs modules sont proposés et des places sont encore disponibles.

MODE D'EMPLOI : sur l'espace adhérent du site internet du SNUCLIAS (www.snuclias-fsu.fr) vous pouvez télécharger bulletin d'inscription et modèle de demande de congé formation; vous pouvez aussi vous procurer auprès de votre syndicat de rattachement.

POUR VOUS INSCRIRE, envoyez le bulletin d'inscription par voie postale à SNUCLIAS-FSU 173 rue de Charenton 75012 Paris ou par mail à formation.snuclias@gmail.com.

POUR TOUTE PRÉCISION, vous pouvez aussi contacter le SNUCLIAS au 01 43 47 53 95. Le secrétariat fait le lien avec la structure ou l'instance organisatrice.

EN DIRECT DU SNUCLIAS-FSU

ATTENTION : la plupart des formations syndicales s'adressent plutôt aux militant·e·s et toute inscription à une formation syndicale doit passer et être validée par le syndicat de rattachement. Pour la prise en charge des frais de repas, transport et éventuel hébergement, vous devez vous adresser à votre syndicat de rattachement qui vous indiquera les modalités prévues.

PROCHAINES FORMATIONS (ANIMÉES PAR CULTURE ET LIBERTÉ) :

- du 04 au 06 novembre : RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- du 13 au 15 novembre : ANIMER ET PARTICIPER AUX RÉUNIONS
- du 18 au 20 novembre : RÉDACTION D'UN TRACT
- du 25 au 29 novembre : CHSCT
- du 04 au 06 décembre :

COMMUNIQUER AVEC LA PRESSE

- du 16 au 18 décembre :
- TECHNIQUES ET STRATÉGIES DE NÉGOCIATION

PROCHAINES FORMATIONS (ANIMÉES PAR LE SDU 84) :

- 05 décembre : MAL-ÊTRE AU TRAVAIL

CODES D'ACCÈS ESPACE ADHÉRENT : login «unitaire», mot de passe «limousin».



[WWW.SNUCLIAS-FSU.FR](http://www.snuclias-fsu.fr)

Conseil national du SNUCLIAS-FSU

Le Conseil National se tiendra cette année du 6 au 8 novembre 2013 à Villeneuve-Lez-Avignon dans le Vaucluse. L'organisation sera assurée par l'équipe du SDU 84 qui met tout en œuvre pour que, durant ces trois jours, l'ambiance soit à la fois studieuse mais aussi conviviale.

Le Conseil National, composé des membres du bureau national et de membres désignés par chaque syndicat, va devoir plancher sur plusieurs dossiers importants. À l'ordre du jour des travaux, une journée entière consacrée aux élections professionnelles de 2014 qui constitue un des enjeux majeurs de l'année à venir pour le SNUCLIAS et ses équipes. L'objectif fixé étant d'établir un état des lieux par syndicat départemental, au niveau national, et de définir collectivement les thèmes de campagne, le matériel à mettre à disposition.

Les mobilisations et dossiers d'actualité de cette rentrée seront également abordés et feront l'objet de débats : la réforme des retraites, la réforme de la catégorie C, les mobilisations à venir des travailleurs sociaux...

Un conseil national très dense donc, dont nous vous ferons le compte-rendu dans le prochain *Syndicalement Vôtre*.

LES TERRI FACE AUX RYTHMES

LES ENJEUX

Un quart des élèves français sont soumis aux nouveaux rythmes scolaires depuis la rentrée 2013/2014. Le décret impose un cadre relativement contraint en termes d'aménagement des horaires, tout en permettant plusieurs modalités. Nombre de communes ont «inventé» plusieurs manières possibles de «récupérer» les trois heures de classe du mercredi matin, quitte à s'éloigner franchement de l'original !

Quel sera le modèle le mieux adapté à chaque territoire respectant l'intérêt des enfants? Impossible de le dire, tant aujourd'hui les modalités d'application sont diverses. Le temps apportera sûrement son lot de réajustements en fonction des rapports souvent complexes et évolutifs entre les parties: enseignants, parents d'élèves, élus mais aussi personnels des collectivités.

Les agents, qui sont en première ligne, sont légitimes à faire remonter les dysfonctionnements constatés en matière d'organisation (rythmes différents en maternelle et en élémentaire, temps d'accueil avant et après la classe, les repas, les lieux d'animation, le temps de travail annualisé, les activités et qualifications, les effectifs et l'encadrement, les cycles de travail, les trajets, etc.).

De par leurs compétences, tous ces agents ont un avis à donner qui, non seulement peut être utile, mais est indispensable au bon fonctionnement de ses nouveaux rythmes dans l'intérêt de l'enfant.

C'est l'occasion pour les ATSEM, les agents titulaires du CAP Petite Enfance, si souvent cantonnés aux tâches ménagères, les animateurs, de défendre leurs métiers et leurs missions. Tous ces salariés sont en droit d'exiger que leurs conditions de travail soient intégrées dans les débats sur ces réorganisations.

DES REVENDICATIONS INCONTOURNABLES

Les collectivités doivent prendre en compte les revendications propres à chacune des professions concernées :

TORIAUX NOUVEAUX SCOLAIRES



SOCIÉTÉ

- «Déprécier» les emplois non titulaires (titularisation des non titulaires déjà sur des emplois permanents, augmentation du temps de travail pour les agents à temps non complet).
- Valoriser le rôle des animateurs, des A.T.S.E.M, des autres personnels (agents de la filière technique) en mettant en avant leur participation aux actions éducatives et leurs compétences.
- Former les agents dans le cadre de leurs missions.

Voilà des sujets de dialogue social, qui méritent des rencontres avec nos employeurs !

QUELQUES EXEMPLES DE REORGANISATION

Un ajustement étalé des horaires d'entrée et de sortie.

Le temps scolaire est réduit sur l'ensemble de la journée : 15 minutes de moins le matin, pause méridienne allongée de quinze minutes, quinze minutes de moins le soir. Les collectivités se contentent d'allonger légèrement le temps de travail du personnel déjà en place. Aucun bénéfice à attendre pour les personnels qui ne pourront mettre en avant leurs compétences sur les temps périscolaires et encore moins pour les enfants.

Raccourcissement de la journée de classe de 45 minutes tous les soirs durant lesquelles sont proposées des activités périscolaires facultatives. C'est ce dernier modèle qui présente le plus d'inconvénients en termes de planification, de pilotage des activités périscolaires et d'organisation logistique. Nous constatons déjà certains dysfonctionnements : pas d'activités proposées avant novembre, aucune information en direction des familles, des enseignants et des personnels, manque de personnel au retour de la pause méridienne (accueil des enfants pour la sieste).

Allongement de la pause méridienne de 45 minutes par jour. Cette solution répond à un double avantage logistique (en permettant l'organisation d'activités à un moment où les enfants sont déjà re-

groupés et pris en charge par la commune) et d'apprentissage. Plusieurs chrono-biologistes considèrent que la concentration de l'après-midi ne revient que vers 15h. Pour les écoles qui cumulent maternelle et élémentaire, on peut ainsi concentrer les activités sur les enfants les plus grands, pendant que les plus petits font la sieste. Ces derniers, du coup, ne verront aucune modification de leur journée d'école. Des temps calmes devront être proposés, sinon gare à l'énerverment des enfants (risques d'accident également). Aucun bénéfice pour les enfants et des conditions de travail dégradées pour les agents.

Regroupement des activités périscolaires sur deux jours, deux fois une heure trente environ.

Pour cela le maire doit demander et obtenir une dérogation du Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale (ex inspecteur d'académie) : le temps scolaire reste inchangé deux jours par semaine, et les deux autres journées sont raccourcies d'une heure trente environ. La classe finit donc vers 15h30 deux jours par semaine.

LES CONSÉQUENCES POUR LES PERSONNELS EN PLACE

- Dans tous les cas (augmentation ou diminution du temps de travail), le Comité Technique Paritaire de la collectivité ou celui placé auprès du Centre de gestion (collectivités de moins de 50 agents) doit être saisi.
- «Reventilation» des horaires sur les mercredis.
- Ménage des locaux le mercredi après-midi.
- Moins d'heures de travail les autres jours ou toujours le même nombre d'heures, ce qui entraînera soit une baisse du travail sur les petites vacances, par exemple, soit l'octroi d'heures supplémentaires (plus rare) ou de RTT pour les temps complets et l'octroi d'heures complémentaires pour les temps non complets.



- Si le temps de travail est inchangé sur les 4 jours, quelle affectation? Ménage des classes, ateliers périscolaires, garderie matin/soir, pause méridienne ou pourquoi pas ménage d'autres locaux de la collectivité (salle polyvalente, mairie, ...)
- Attention aussi au respect de la durée du travail quotidienne, hebdomadaire annuelle, (voir *Mag Petite enfance* n°5, Site internet du SNUCLIAS-FSU, syndicat Inter 87/FSU) mais aussi aux erreurs de calcul du nouveau temps de travail qui faussent la rémunération (ce qui est très fréquent).
- Si changement du temps de travail, sans augmentation de volume, il y a surcoût financier pour les agents : une journée de déplacement

SOCIÉTÉ

en plus (frais d'essence et d'entretien du véhicule, transports en commun), frais de garde et/ou de cantine supplémentaire? Le mercredi pour les agents-parents...

MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL : QUE DIT LA LOI ?

FONCTIONNAIRES À TEMPS NON COMPLET

L'assemblée délibérante (le conseil municipal, le conseil communautaire) peut modifier par délibération la durée de travail d'un emploi à temps non complet selon les nécessités et dans l'intérêt du service, après avis du Comité technique paritaire (CTP).

Toute modification en hausse ou en baisse est assimilée à une suppression d'emploi suivie de la création d'un nouvel emploi sauf dans les cas suivants :

- si elle n'excède pas 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi ;
- si elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), soit 28 heures hebdo depuis le 1/01/2002.

La modification n'est pas assimilée à une suppression d'emploi. L'assemblée peut délibérer sans saisine préalable du CTP. Le fonctionnaire ne peut refuser la modification de son temps de travail. L'autorité territoriale doit prendre un arrêté de modification de la durée hebdomadaire de service.

Néanmoins si l'agent refuse cette modification, il doit en tirer les conséquences et chercher une mutation ou solliciter une disponibilité pour convenances personnelles. Il ne s'agit pas d'une suppression d'emploi.

La modification est assimilée à une suppression d'emploi. La diminution du temps de travail est donc supérieure à 10% et/ou l'agent perd le bénéfice de son affiliation à la CNRACL.

Le CTP doit être saisi obligatoirement au préalable. L'assemblée doit ensuite délibérer.

Deux cas peuvent se présenter :

- Le fonctionnaire accepte la modification du temps de travail : l'autorité territoriale prend un arrêté de modification de la durée hebdomadaire de service. L'agent perçoit la rémunération afférente au nouveau temps de travail et n'a droit à aucune indemnisation.
- Le fonctionnaire refuse la modification du temps de travail : il doit être informé par écrit des conséquences de son choix.

Situation du fonctionnaire effectuant au moins 17h30, intégré dans un cadre d'emplois :

- Acceptation de la modification : l'employeur territorial prend un arrêté de modification de temps de travail. L'agent perçoit la rémunération afférente au nouveau temps de travail et n'a droit à aucune indemnisation.
- Refus de la modification : la collectivité employeur établit un arrêté de maintien en surnombre pendant une durée d'un an et en informe le CDG ou le CNFPT. Pendant cette période, l'agent perçoit la rémunération afférente à son emploi à temps non complet.

Les emplois proposés par le CDG ou le CNFPT doivent se situer dans le département ou un département limitrophe pour les agents de catégorie B et C et comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé. A l'issue de cette année, si l'agent n'a pas



trouvé d'emploi, il est pris en charge par le CDG ou le CNFPT.

Pendant cette période de prise en charge, la collectivité verse au CDG ou au CNFPT une participation financière : 150% du salaire et des charges patronales les deux premières années, 100% l'année suivante, et 75% ensuite jusqu'à ce que le fonctionnaire retrouve un emploi identique dans une autre collectivité.

Situation du fonctionnaire effectuant moins de 17h30, non intégré dans un cadre d'emplois :

- Acceptation de la modification : l'agent est nommé dans un nouvel emploi. Il conserve grade, échelon et ancienneté. Il perçoit la rémunération afférente au nouveau temps de travail et n'a droit à aucune indemnisation.
- Refus de la modification : aucune prise en charge n'est possible par le CDG ou le CNFPT. L'autorité territoriale prend un arrêté de licenciement et verse une indemnité égale à un mois de traitement par année de services effectifs.

Le fonctionnaire peut éventuellement bénéficier des allocations chômage, versées par la collectivité, sous réserve de l'ouverture des droits.

FONCTIONNAIRES À TEMPS COMPLET

Dès lors qu'il y a diminution du temps de travail, il s'agit d'une suppression de poste, précédée obligatoirement de l'avis du CTP.

Si l'agent accepte cette modification, il convient ensuite de créer un nouveau poste à temps non complet. En cas de désaccord, la suppression de

poste entraîne la prise en charge décrite ci-dessus (paragraphe. I-2.b).

QUE PEUVENT FAIRE LES AGENTS ?

- Demander par écrit les nouveaux horaires de travail, l'affectation, le nouveau temps de travail.
- Faire acte de candidature en matière d'affectation (ateliers périscolaires, maintien sur le ménage, demande d'augmentation du temps de travail pour les agents à temps non complet) toujours par écrit.
- Demander à être associé aux concertations sur la nouvelle organisation et à ses adaptations. C'est l'occasion de demander à être déchargé enfin des tâches strictement

SOCIÉTÉ

ménagères pour celles qui le souhaitent. C'est le moment par exemple, d'obtenir la reconnaissance de leur statut et de faire valoir leurs compétences et expérience pour assurer l'animation des activités périscolaires pour les ATSEM et les adjoints techniques ou adjoints d'animation titulaires du CAP Petite Enfance.

- S'entendre avec les collègues du service. Il est beaucoup plus facile de faire entendre sa voix quand on est uni que lorsque l'on est seul à râler dans son coin.
- Respecter les vœux des autres agents qui peuvent être différents et ne pas chercher à imposer une seule ligne au risque de créer une mésentente durable entre collègues et de ne satisfaire personne. C'est contre-productif pour faire entendre le point de vue des agents à l'employeur.
- Impulser et entretenir autant que possible une concertation avec les enseignants car nos métiers, complémentaires, ont le même objectif : le soin, le bien-être des enfants et l'accompagnement de chacun d'eux dans le projet personnel de « grandir ». Cette concertation peut déboucher sur un partenariat constructif au sein de l'école.
- Se renseigner et se faire aider par le syndicat. Connaître ses droits et ses marges de manœuvre est important afin d'arriver à une situation convenable pour l'agent.

SYNDICALEMENT VÔTRE

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