

Engagé.es !

#3

Mai 2023

Comprendre & agir

DANS CE
NUMÉRO :



OUI MAIS NON

TOUTES ET TOUS
MOBILISES LE 6 JUIN !

1 Sommaire

2 Le contenu de la réforme des retraites

3 Congés spécifiques pour enfant malade et recrutement dans la FPT

4 - RIFSEEP suite et fin
- L'index égalité pro = 0
- Mais que font les syndicats ?
- LDG 2023
- Management : apprendre à déléguer
- Guide du lanceur d'alerte

5 - Le prochain Comité Social Territorial au département de l'Hérault
- Permanences gratuites d'accès au droit

6 - Catégories C et B : nouvelles grilles indiciaires au 1er Mai 2023

8 - Quelle formation pour les psychologues ?
- Le temps des féminismes
- Assemblée Générale des adhérents FSU

LE CONTENU DE LA RÉFORME DES RETRAITES

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, loi portant sur la réforme des retraites (loi n° 2023-270 du 14 avril 2023) a été adoptée contre la volonté populaire et de la représentation de l'Assemblée nationale. Pour la FSU, le combat contre cette loi injuste et pénalisante pour les plus précaires (carrières hachées, non diplômés, femmes, etc.) continue. Nous vous proposons un aperçu aussi bref que brut de la loi, dont l'éventuelle application au 1^{er} septembre 2023 sera jalonnée de décrets d'application précisant les annonces génériques d'une loi qui allonge encore la liste des régressions sociales des présidences Macron.

La loi allonge de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite. À partir du 1er septembre 2023, cet âge va être progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1er septembre 1961. L'âge d'ouverture à la retraite sera porté à 63 ans et 3 mois en 2027 (génération 1965) pour atteindre 64 ans en 2030 (générations 1968 et suivantes).

Parallèlement, la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027, dès la génération née en 1965. L'application de loi dite "Touraine" de 2014 est par conséquent accélérée. Pour les personnes qui n'auraient pas pu cotiser 43 ans, l'âge de la retraite à taux plein (sans décote) reste fixé à 67 ans.

Le dispositif de carrières longues est « adapté » : Ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans pourront partir à 58 ans ; entre 16 et 18 ans à partir de 60 ans et entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans. Une 4e borne d'âge a été ajoutée pour que ceux qui ont débuté entre 20 et 21 ans puissent partir à 63 ans. Par amendement, un plancher de 43 annuités de cotisations a été introduit. En raison des critères cumulatifs à remplir, certaines carrières longues devraient toutefois cotiser plus de 43 ans. Des décrets doivent paraître.



LA FIN DE CERTAINS RÉGIMES SPÉCIAUX

La loi acte la suppression des principaux régimes spéciaux de retraite pour les futurs embauchés, à partir du 1er septembre 2023. Sont concernés les régimes des industries électriques et gazières (IEG), de la Régie autonome des transports parisiens (RATP), des Clercs et employés de notaire, de la Banque de France et des membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

Les nouveaux embauchés seront affiliés au régime général au titre de la retraite. Les salariés actuels resteront affiliés à leur régime spécial selon la clause "du grand-père" *.

Les autres régimes particuliers de retraite (comme les marins, l'Opéra de Paris, la Comédie Française), les régimes autonomes des professions libérales et les régimes agricoles ne sont pas réformés.

* Appliquée à la réforme des retraites la clause du grand-père consiste à appliquer les futures dispositions d'un système de retraite uniquement aux nouveaux entrants sur le marché du travail. Cela signifie que les actifs déjà affiliés à un système en place le restent jusqu'à leur retraite. Ainsi, ils gardent leurs droits et leurs acquis.

Accident du travail et handicap : Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pourront partir en retraite pour incapacité à 60 ans (contre 62 ans dans le projet initial). Les travailleurs handicapés pourront partir à compter de 55 ans.

Bonifications, validations et rachat de trimestres :

- Allongement du délai de rachat des trimestres d'études supérieures et de stage en entreprise (à des âges qui ne pourront être respectivement inférieurs à 30 et 25 ans)
- Prise en compte du rachat des trimestres d'apprentissage dans le dispositif carrières longues.
- intégration des mandats des élus locaux.
- bonification de trimestres pour les assurés ayant servi pendant au moins dix ans comme sapeur-pompier volontaire.

Une assurance vieillesse pour les aidants est créée, afin de mieux prendre en compte la situation des aidants pour la retraite.

LES MESURES POUR LES MÈRES DE FAMILLE

Les mères de familles pourront bénéficier d'une surcote anticipée jusqu'à 5% dès lors qu'elles ont une carrière complète à 63 ans et au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant (dans le système actuel, les mères de famille peuvent partir à 62 ans et bénéficier au-delà d'une surcote de 10%).

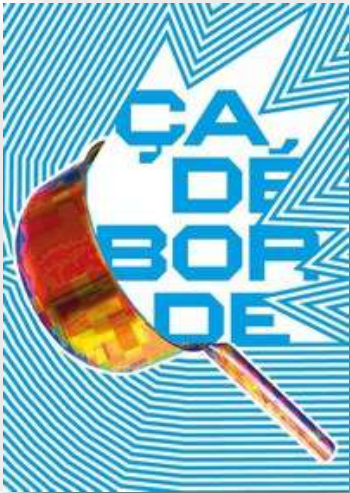
Il est garanti aux femmes un minimum de 2 trimestres de majoration liée à l'éducation ou l'adoption d'un enfant. Aujourd'hui, pour les enfants nés après 2010, 8 trimestres supplémentaires sont accordés aux parents (4 trimestres en contrepartie de la maternité ou de l'adoption et 4 trimestres en contrepartie de l'éducation de l'enfant). Les parents peuvent choisir de se répartir les trimestres accordés au titre de l'adoption ou de l'éducation. Un père peut, par exemple, bénéficier de la totalité des 4 trimestres de majoration liés à l'éducation d'un enfant.

La majoration de pension de 10% pour trois enfants ou plus est étendue aux professions libérales et aux avocats.

LES PETITES PENSIONS

La loi permet de revaloriser la retraite minimale à près de 1 200 euros bruts par mois (soit l'équivalent d'au moins 85% du SMIC net) pour une carrière complète cotisée à temps plein au SMIC, en indexant le minimum contributif (MICO) majoré sur le SMIC. Pour ces assurés, la pension brute, une fois relevée au MICO majoré et complétée par leur retraite complémentaire, atteindra 85% du SMIC net. En revanche, les carrières à temps partiel ou hachées sont exclues, ce qui réduit la mesure à un effet d'annonce qui ne concerne personne ou presque...

Attention la loi durcit le bénéfice de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) en augmentant la condition de résidence en France qui est portée de 6 à 9 mois.



Jalonnée de reculs sociaux, avec pour tête de gondole un hold-up sur les deux premières années de retraite, cette réforme aux petits-pieds est le résultat d'un égo démesuré au service du capital. A l'image d'une loi qui n'a jamais reçu l'aval de l'Assemblée Nationale, les mesures qu'elle contient ne sont porteuses d'aucune sorte d'ambition, si ce n'est celles de poursuivre sans relâche la collectivisation des pertes et la privatisation des gains. C'est le cas par exemple lorsqu'on produit une loi qui malmène les femmes et que l'on affiche l'objectif de réduction de moitié des écarts de

pension entre les femmes et les hommes à l'horizon 2027, donc sans mesure spécifique et un objectif de suppression de ces écarts à l'horizon 2050, tout ceci en aggravant les pensions à venir des femmes. Cette réforme n'a pas pris non plus la mesure de la gravité de la situation à l'hôpital lorsqu'elle annonce prévenir l'usure professionnelle de ce secteur et celui du médico-social, en créant un fond de prévention auprès de l'Assurance Maladie. Avec des mesures comme celles-ci, le diable n'aura pas besoin de se cacher dans les détails des décrets...

Bref le combat continue !

[JORF n°0089 du 15 avril 2023 - NOR : ECOX2300575L](#)



CONGÉ SPÉCIFIQUE POUR PARENTS D'ENFANTS MALADES

Décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant. Ce texte définit la liste des pathologies chroniques ouvrant droit au congé spécifique de deux jours minimum pour les salariés lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de leur enfant. Ce texte est pris en application de l'article 1er de la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 qui précise qu'à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant, le parent a droit à deux jours de congé s'il est salarié. ■

RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n° 2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale. Ce décret a tout d'abord pour objet de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale. Par ailleurs, pour la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, le décret précise les conditions d'organisation des concours et supprime la mention d'un concours "sur titres" pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, dans la mesure où seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois.

RIFSEEP : SUITE ET FIN ?

Dans le numéro 2 d'Engagé.es, nous évoquons un RIFSEEP qui, malgré l'effort financier de la collectivité, ne satisfaisait complètement ni les agent.es, pour certain.es manifestant le fait de n'avoir pas été reconnu.es à leur juste valeur professionnelle, ni l'administration qui devait faire face à une marée de contestations individuelles et collectives. Le RIFSEEP devrait subir quelques modifications en ce mois de juin.

Depuis plusieurs mois, nous réclamions aussi un débat sur les métiers en tension, débat effacé quelque peu par le Ségur, mais ô combien nécessaire pour la cinquantaine de métiers concernés.

Au cours du premier trimestre 2023 la FSU avait déjà porté auprès de la DGA-RH un certain nombre de revendications sur de nombreuses fonctions à la DGA-DETIE (gestionnaires, chargés de mission),

à la DGA-SD (assistantes administratives MDS, DPES, SEM, etc.), à la DGA-AT (Unité de l'Entretien des Routes, Unité des Magasins), d'autres sont en cours d'élaboration à la DGA-RH et à la DGA-ECJSL.

Une seule réunion de concertation avec les organisations syndicales était prévue le 11 mai pour un passage en Comité Social Territorial (CST) initialement programmé le 1^{er} juin. Si la CIC a été repoussée à une date pour l'heure inconnue cela nous paraît d'ores et déjà un cadre bien insuffisant pour un dialogue social de qualité sur un sujet « brûlant »... En effet, de notre point de vue, l'objectif doit être de rendre les groupes de fonctions et les régimes indemnitaires qui y sont associés justes et cohérents aux yeux des agent.es.

Le projet de l'administration, s'il est communiqué d'ici là aux organisations syndicales, sera débattu par les adhérent.es FSU dans le cadre de leur Assemblée Générale le 26 mai, adhérent.es qui décideront du vote FSU pour le Comité Social Territorial du 1^{er} juin. ■



GUIDE DU LANCEUR D'ALERTE

Ce guide pratique s'adresse directement à ceux qui lancent une alerte ou souhaiteraient le faire pour les aider à se repérer et connaître leurs droits et obligations. Il explique également comment le Défenseur des droits peut les aider. Sur quoi peut porter l'alerte ? Auprès de qui lancer l'alerte ? Peut-on rendre son alerte publique ? Le guide répond à ces différentes questions et donne des conseils pratiques afin de pouvoir lancer son alerte dans le respect des textes et bénéficier ainsi des protections.

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_guide-lanceurs-alertes_mai2023_20230223.pdf

MANAGEMENT

Apprendre à déléguer

Claire Ballan, manager spécialisé en conseil, et accompagnement, partage son approche de la délégation au travers d'un podcast d'une trentaine de minutes. Si l'on regrette une vision de la relation cadre-subordonné parfois infantilissante, le document s'apprécie cependant pour la définition responsable de la délégation. En effet, déléguer demande de la consistance et de la cohérence dans une logique du suivi et d'accompagnement, et non de contrôle. Pour Claire Ballan, c'est se mettre au service de l'autre et non faire faire ce que l'on n'a pas envie de faire soi-même. C'est enfin favoriser la diversité des savoir-faire.

<https://webapp.audiomeans.fr/e/podcast-mania/chef-fe-991f06dda2aa7e48-apprendre-a-deleguer-un-secret-de-chef-fe-avec-claire-ballan-bbbbe388>

POURQUOI L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE N'AMÉLIORERA PAS LA RÉMUNÉRATION DES FEMMES

La mesure des inégalités salariales selon le genre repose sur une méthode de décomposition éprouvée et largement pratiquée. Cette méthode permet d'identifier les différentes causes des inégalités.

Aujourd'hui, l'écart, tous postes confondus, est estimé à 24,4 % (18 630 € net par an pour les femmes contre 24 640 € pour les hommes). Cet écart s'explique tout d'abord par des différences de durée de travail dues au poids des contraintes familiales, qui pèse plus lourdement sur les femmes.

Si on neutralise cette première cause en comparant les rémunérations des femmes et des hommes à temps de travail égal, l'écart s'élève encore à 14,8 %...

<https://theconversation.com/pourquoi-lindex-egalite-professionnelle-nameliorera-pas-la-remuneration-des-femmes-202396>

MAIS QUE FONT LES SYNDICATS ?

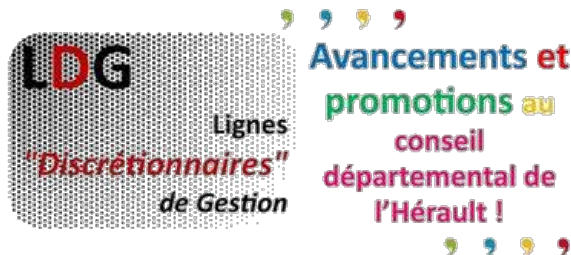
Le Comité Social Territorial en ligne

Retrouvez sur Intra34 le procès-verbal du Comité Techniques du 17 novembre 2022, les comptes-rendus des réunions de préparation (CIC) et les suites données. L'ordre du jour de ce Comité Technique était le suivant :

- DGA DETIE - Evolution du dispositif d'astreinte de la DGA DETIE
- DGA SD - Proposition d'ajustements organisationnels de la MDA
- DGA RH - Rapport d'évolution des postes de l'année
- Bilan situation comparée femmes/hommes
- Plan d'action égalité F/H

Au-delà de l'intérêt que chacun d'entre-nous porte sur les thématiques abordées, et qui peuvent nous toucher de près ou de loin, cela permet à tou-tes de connaître les positionnements adoptés par la FSU et les autres organisations syndicales de la collectivité.

https://intra34.herault.fr/intranet/hi_443137/comite-social-territorial-cst



LDG 2023

Les listes des conditions statutaires et sine qua non des Lignes Directrices de Gestion (LDG) 2023 en matière d'avancement de grade et de promotion -1ère étape (hors catégorie B) sont publiées sur Intra34 à l'adresse suivante : https://intra34.herault.fr/intranet/hi_4042203/ldg-avancement-de-

[grade-et-promotion-interne-2023](https://intra34.herault.fr/intranet/hi_4042203/ldg-avancement-de-)

Si vous souhaitez comprendre ce que sont les Lignes Directrices de Gestion, et leur traduction par l'administration en ce qui concerne les avancements et la promotion., on vous le dit ici, et on vous dit aussi tout le mal que l'on en pense !

<http://www.snuter34fsu.fr/2021/03/16/la-cap-cest-maintenant/>

INSTANCES PARTIARES

Prochain CST

Engagé.es! #3



Une Commission d'Informations et de Concertation (CIC) a eu lieu la journée du 20 avril dernier en amont du prochain Comité Social Territorial (CST) qui se tiendra le 25 mai après-midi. A ce titre, nos élu.es ont informé les agent.es des directions/services/unités faisant l'objet d'un projet de réorganisation et les projets ont été présentés aux représentants du personnels et de l'administration en vue d'être votés ou non en CST.

Conformément à nos engagements de tenir informé l'ensemble des agent.es de la collectivité du déroulement des instances, la FSU vous présente l'ordre du jour :

1 - DGS : Réorganisation de la Direction de la Communication ; il s'agit de la poursuite d'un projet déjà initié et ayant fait l'objet d'un passage en Comité Technique le 30/09/2021 pour

lequel la FSU avait donné un avis défavorable.

- 2 - DGA SD : Proposition d'ajustements organisationnels de la MDA ; ce dossier est aussi la suite d'une réorganisation déjà entamée et passée en Comité Technique du 17/11/2022 pour lequel la FSU avait voté positivement. Un deuxième temps de CIC a été demandé par les organisations syndicales pour affiner plusieurs points. Cela ne pourra finalement pas avoir lieu faute de temps de l'administration, ce que la FSU déplore.
- 3 - DGA DETIE : Création d'un poste de directeur-trice adjoint-e à la Direction des Territoires d'Insertion.
- 4 - DGA DETIE : Projet d'évolution du Service Observatoire Climatologie Environnement et Littoral (SOCEEL) de la Direction de l'Environnement.
- 5 - DGA AT : Projet d'évolution du Pôle Patrimoine Habitat et plus particulièrement la transformation de l'actuelle Direction Patrimoine Habitat en deux nouvelles directions et la création d'une unité AMOA SI (Assistance à Maître d'Ouvrage/Système Informatique).
- 6 - DGA AT : Proposition d'évolution de l'organisation au Pôle des Moyens Opérationnels et plus particulièrement l'Unité de Gestion des Véhicules et Vélos de Services (UGV), l'Unité Etude, Programmation et Suivi des Travaux (UEPST) et le service DFCI (forestiers sapeurs).
- 7 - DGA AT : Ajustement de l'organisation de la Direction de l'Assistance Technique aux Collectivités (DATC) en vue de l'actualisation du Schéma Départemental du Petit Cycle de l'Eau.
- 8 - DGA RH : Ajustements suite à la réorganisation de la Direction Générale Adjointe des services des Ressources Humaines de décembre 2020 pour laquelle la FSU avait voté favorablement.

LES PROCHAINS RENDEZ-VOUS EN INSTANCES DE NOS ÉLU.ES :

- 11 mai : CIC spéciale sur le RIFSEEP (reportée)
- 25 mai : CST 2
- 1er juin : CST spécial RIFSEEP
- 09 juin : CIC (préparation du CST 3)
- 06 Juillet : CST 3



PERMANENCES GRATUITES D'ACCÈS AU DROIT

Depuis maintenant trois ans la FSU Territoriale de l'Hérault propose des permanences mensuelles gratuites et sur rendez-vous à destination des agent-es des collectivités territoriales de l'Hérault.

Elles permettent d'obtenir des réponses à des interrogations relatives à l'activité professionnelle (carrière, disciplinaire, déontologie, commission de réforme, etc.), en garantissant le respect de la confidentialité, du secret professionnel et en disposant de l'expertise d'un professionnel du droit public. Ces permanences, **sur rendez-vous**, sont assurées par Maître Chloé PION RICCIO Avocate spécialiste en droit public.

Les prochaines permanences se dérouleront sur Montpellier le mercredi 17 mai 2023 après-midi et mercredi 14 juin après-midi.

Contact : fsu@herault.fr ou 04.67.67.77.04

CATÉGORIES C ET B

NOUVELLES GRILLES AU 1er MAI 2023



LE GOUVERNEMENT CONTINUE DE MALTRAITER LES AGENTES DE LA FONCTION PUBLIQUE!

Du jamais vu ! 18 échelons juste au-dessus du SMIC... et avec le même traitement en catégorie C et B !

Avec une 6e augmentation du SMIC en 19 mois, de 2,22% au 1er mai 2023, en raison de l'inflation galopante, le SMIC mensuel sera porté à 1 747,20 euros brut. De ce fait, un décret du gouvernement publié le 26 avril 2023 relève donc le minimum de traitement dans la Fonction publique afin de s'aligner sur cette hausse du SMIC. Cela représente une hausse de 38 euros brut par mois, pour les rémunérations de début de grille, ce qui est loin de combler les pertes de pouvoir d'achat. Conséquence, la grille de catégorie C modifiée en octobre 2021, janvier 2022, mai 2022 et en janvier dernier est une nouvelle fois caduque... de même que celle de catégorie B pourtant réformée en septembre 2022.

Bientôt un indice unique pour toute la Fonction Publique ?

Avec cette nouvelle augmentation du SMIC, les 8 premiers échelons de l'échelle C1, les 5 premiers de l'échelle C2, les 2 premiers de l'échelle C3... et les 3 premiers échelons du 1er grade de catégorie B se retrouvent au même indice, juste au-dessus du SMIC à 1 750,86 euros brut !

Ça ne peut plus durer !

La FSU Territoriale exige du gouvernement:

- ▶ une refonte de l'ensemble des grilles indiciaires
- ▶ une revalorisation immédiate de 10% de la valeur du point d'indice
- ▶ une augmentation immédiate de 50 points d'indice pour toutes et tous
- ▶ un salaire net minimum à 1800 euros
- ▶ l'indexation des salaires sur l'augmentation des prix



ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	382	352	1 707,30
2	1 an	382	352	1 707,30
3	1 an	382	352	1 707,30
4	1 an	382	352	1 707,30
5	1 an	382	352	1 707,30
6	1 an	382	352	1 707,30
7	3 ans	382	352	1 707,30
8	3 ans	387	354	1 717,00
9	3 ans	401	363	1 760,66
10	4 ans	419	372	1 804,31
11	-	432	382	1 852,15

NOUVELLES GRILLES DE CATÉGORIE C ET B AU 1er MAI 2023 :

CATÉGORIE C

ÉCHELLE C1

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1750,86
2	1 an	397	361	1750,86
3	1 an	397	361	1750,86
4	1 an	397	361	1750,86
5	1 an	397	361	1750,86
6	1 an	397	361	1750,86
7	3 ans	397	361	1750,86
8	3 ans	397	361	1750,86
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

CATÉGORIES C ET B

NOUVELLES GRILLES DE CATÉGORIE C ET B AU 1^{er} MAI 2023:

ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	382	352	1 707,30
2	1 an	382	352	1 707,30
3	1 an	382	352	1 707,30
4	1 an	387	354	1 717,00
5	1 an	396	360	1 746,11
6	1 an	404	365	1 770,36
7	2 ans	416	370	1 794,61
8	2 ans	430	380	1 843,11
9	3 ans	446	392	1 901,32
10	3 ans	461	404	1 959,21
11	4 ans	473	412	1 998,32
12	-	486	420	2 037,13



ÉCHELLE C2

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	397	361	1 750,86
5	1 an	397	361	1 750,86
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,21
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01



ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	355	1 721,85
2	1 an	397	361	1 750,96
3	2 ans	412	368	1 784,91
4	2 ans	430	380	1 843,11
5	2 ans	448	393	1 906,17
6	2 ans	460	403	1 954,67
7	3 ans	478	415	2 012,87
8	3 ans	499	430	2 085,63
9	3 ans	525	450	2 182,63
10	-	558	473	2 294,19



Sont également impactés les premiers échelons du grade d'agent de maîtrise

ÉCHELLE C3

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

CATÉGORIE B

1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	389	356	1 726,70
2	1 an	394	359	1 741,25
3	1 an	397	361	1 750,95
4	1 an	401	363	1 760,65
5	2 ans	415	369	1 789,76
6	2 ans	431	381	1 847,96
7	2 ans	452	396	1 920,71
8	3 ans	478	415	2 012,87
9	3 ans	500	431	2 090,47
10	3 ans	513	441	2 138,98
11	3 ans	538	457	2 216,58
12	4 ans	563	477	2 313,59
13	-	597	503	2 439,70



CATÉGORIE B

1^{er} GRADE

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	397	361	1 750,86
2	1 an	397	361	1 750,86
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

Sont également impactés les premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture

Quelle formation pour les psychologues ?



En septembre 2022, dans le cadre d'une plateforme revendicative, la FSU et d'autres organisations syndicales représentatives ainsi que des associations représentant les psychologues de différents champs d'exercice* réaffirmaient les principes fondamentaux qui les rassemblent au sujet de la formation des psychologues, en particulier dans la perspective d'un allongement des études.

Il s'agissait en effet de préserver à la fois le titre unique de psychologue et notre opposition à le voir disparaître au profit de spécialisations. Était aussi réaffirmé l'enseignement de la pluralité des approches théoriques et méthodologiques. Si nous revendiquons l'indépendance de la profession à l'égard du champ médical nous tenons aussi à ce qu'elle reste ancrée dans les Sciences Humaines et Sociales, y compris dans une formation de 3ème

cycle.

Il est impératif pour nos organisations que tout projet de réforme de la formation soit le fruit d'une réflexion plurielle impliquant pleinement les organisations syndicales représentatives de psychologues afin qu'il corresponde à l'ensemble des champs d'exercices professionnels comme aux besoins de services publics pour toute la population.

L'allongement des études et l'élévation du niveau de qualification doit enfin permettre l'exercice de responsabilité sur un champ institutionnel diversifié mais aussi une revalorisation des rémunérations.

Ce projet doit aller de pair avec un plan ambitieux de recrutements de psychologues, en priorité dans les trois versants de la fonction publique et dans les services ayant des missions de service public.

Refusant une conception médico-centrée réduisant la diversité de leurs champs d'exercice, et la pluralité de leurs références théoriques et méthodologiques nous avons demandé pour la suite des travaux de réflexion une recomposition urgente du groupe de travail et l'intégration des organisations syndicales représentatives.

Rappelons enfin qu'au conseil départemental de l'Hérault nous revendiquons, depuis toujours l'intégration dans la Fonction Publique Territoriale des psychologues intervenants en STS (DGA-SD). ■

*FSU, CPL, CGT, FFPP, SNP, SFP, SUD, SIUEERPP

LE TEMPS DES FÉMINISMES de Michèle Perrot, ed. Grasset.

Michelle Perrot, 94 ans, vient de publier un nouvel essai, *Le temps des féminismes* cosigné avec Eduardo Castillo (Grasset, 2023). Ce texte, né de leurs conversations et de leur confiance mutuelle, est autant un récit personnel qu'un précis d'histoire. Dans cet ouvrage, Michelle Perrot, qui fut une des premières historiennes à mener un travail de recherche et à enseigner l'histoire des femmes en France à partir de 1973, revient sur l'histoire des combats pour l'égalité, l'histoire du patriarcat l'histoire du mouvement féministe et des grands débats qui l'ont parcouru et structuré, sur le corps, le genre, l'universalisme face au différentialisme, la sororité, le mouvement #MeToo. Michèle Perrot nous livre un regard toujours équilibré, empreint de sagesse et d'un recul salutaire sur les débats brûlants de notre époque : voile, universalisme, wokisme... En ce qui concerne le futur, elle se dit optimiste et admire la vitalité et l'engagement de la nouvelle génération féministe qui comme elle, en d'autres temps et différemment, veut changer le monde.



Et pour prolonger la lecture, vous pouvez regarder: Les leçons de Michelle Perrot, 4 épisodes sur Médiapart (février 2023) ■

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ADHÉRENTS FSU

L'Assemblée Générale des adhérents à la FSU Territoriale de l'Hérault se tiendra le vendredi 26 mai à Saussan. C'est dans un cadre convivial que toutes les adhérent-es sont appelé-es à se prononcer sur l'organisation et les orientations du syndicat. La Protection Sociale Complémentaire et le projet RIFSEEP de l'administration s'inviteront aussi au débat. Ce temps démocratique est apprécié des adhérent-es car il permet à chacun-e (agent-es, cadres, techniques, médico-sociaux, administratifs, etc.) de se retrouver et d'échanger.



Section FSU des personnels du conseil départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - Mas d'Alco - 1977
avenue des Moulins - 34087 Montpellier
Cedex 4 - 0467677704 - 0783837765

fsu@herault.fr - www.snuter34.fr

Engagé.es ! - Journal numérique FSU du conseil départemental de l'Hérault -
Section FSU du conseil départemental de l'Hérault - Hôtel du département - Mas
d'Alco - 1977 avenue des Moulins - 34084 Montpellier Cedex 4 -

04.67.67.77.04 - 07.83.83.77.65. - Alco 1 Bureau 0003 -

fsu@herault.fr - www.snuter34fsu.fr. Responsable de la publication : Emmanuel
SAMSON - Conception graphique titre : Espergu et Le Fait Maison - Remercie-
ments à Formes de luites et au Tampographe
sardon - <https://tampographe.com/>.



www.snuter34fsu.fr

LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN