



juillet 2023



snuter34fsu@yahoo.com

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FSU TERRITORIALE

DE L'HERAULT!

## UNE AG ESTIVALE AU DÉPARTEMENT ET QUELQUES INFOS POUR TOUTES ET TOUS !

Chèr-es adhérent-es,

Si vous avez suivi l'actualité syndicale de ces dernières semaines au Conseil Départemental de l'Hérault alors vous ne serez pas surpris-e d'être invité-e à une assemblée générale en fin d'été. En effet, lors de la CIC du 7 juillet, l'administration nous a présenté leur projet de « remodelage » du RIFSEEP, remodelage annoncé et attendu par à peu près tout le monde. La FSU a insisté pour que le vote n'ait pas lieu lors du Conseil Social Territorial du 31 août, mais l'exécutif a rejeté tout report du projet.

Donc une nouvelle fois, malgré l'été et le besoin de vacances, nous revenons vers vous car nos élu-es CST se prononceront en instance selon le mandat que nous leur conférerons.



Dans ce « Ce Qu'il Faut Dire » (CQFD) un peu spécial, qui s'adresse principalement aux adhérent-es FSU du département de l'Hérault, du fait de sa confidentialité nous ne pouvons pas vous présenter les éléments précis du dossier ni les publier et comptons également sur la discrétion de chacune et chacun car il s'agit d'un dossier qui sera présenté au CST du 31 août. Aussi nous essayons ici de vous en présenter les grandes lignes, à commencer par les principes qui ont guidé les grandes modifications du RIFSEEP au CD34 que nous connaissons et qui a été validé il y a juste un peu plus d'une année.

Au regard de la date de cette Assemblée Générale le mardi 29 août, nous vous la proposons sous un format hybride (présentiel/distanciel) afin que chacun-e puisse, quelles que soient ses disponibilités, y participer. Bien évidemment, elle ne s'adresse qu'aux adhérent-es de la section FSU du Conseil Départemental de l'Hérault.

Nous comprenons à la fois que la date et le délai de prévenance, même s'il est statutaire, n'aide pas au maximum de participation. Cependant il n'est pas question pour les représentant-es FSU de donner un avis lors du CST sans que celui-ci n'émane d'un mandat clair donné par celles et ceux qui décident à la FSU : ses adhérent-es.

Nous comptons donc sur vous ce mardi 29 août pour faire entendre votre voix lors du CST du 31 août.

Enfin retrouvez dans ce numéro quelques infos locales et un calendrier des formations syndicales pour ce dernier semestre.

Pour la FSU Territoriale de l'Hérault

Emmanuel SAMSON

Secrétaire général de la FSU Territoriale de l'Hérault



# RIFSEEP : UNE ASSEMBLEE GENERALE POUR LES ADHERENT-ES DU CONSEIL DEPARTEMENTAL



## POURQUOI MODIFIER LE RIFSEEP ?

Dès l'automne 2022, la collectivité départementale s'est rendue compte des incohérences et des difficultés qu'allaient poser certaines dispositions du RIFSEEP voté le 2 juin 2022. En effet, le principe des « faisant fonction » semblait contredire le cadre légal, et l'application de paliers dans les groupes de fonction perpétuait nombre de disparités de régimes indemnitaires pour une même fonction (héritées des années passées). Rappelons ici qu'un des objectifs initiaux du RIFSEEP est d'unifier le mode de rémunération indemnitaire.

Par ailleurs, l'administration souhaitait intégrer dans l'IFSE socle un critère lié à l'attractivité et aux métiers en tension pour chaque fonction éventuellement concernée.

## UNE MISE EN CONFORMITÉ AVEC LE CADRE LÉGAL

Deux éléments président à la volonté de l'administration départementale de modifier les règles liées au RIFSEEP. D'abord une lecture plus « fine » du cadre légal qui date de Mai 2014, et ensuite une jurisprudence du tribunal administratif de Marseille parue en été 2022 qui associe la fixation du RIFSEEP aux cadres d'emplois et statuts particuliers.

### **Un retour au cadre légal qui fixe une entrée dans le dispositif par le cadre d'emploi**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat précise que « *les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels* » et que « *le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi* ».

### **Une jurisprudence qui réaffirme la primauté du cadre d'emploi dans la fixation du régime indemnitaire**

Par une requête au TA de Marseille (Tribunal administratif de Marseille, 4ème chambre, 13 juillet 2022, n° 1910821) une agente du Ministère de la Justice, gestionnaire administratif (Cat. C), demande à la fois à être classée en catégorie B, et de se voir appliquer une revalorisation indemnitaire égale à 200 euros mensuel au regard des fonctions qu'elle a exercées en tant que gestionnaire chargée de gestion administrative et de paie.

Le tribunal fait remarquer que :

- La fiche de poste correspond certes au cadre statutaire de la catégorie B mais est ouverte aux secrétaires administratifs. Par ailleurs le tribunal rajoute que le fait d'occuper un poste associé à la catégorie B ne lui confère aucun droit à être promue dans un corps de catégorie B dont l'accès est rendu possible par la voie du concours ou de la promotion interne ainsi que le prévoient l'article 4 du décret du 11 novembre 2009 précité.
- S'agissant du régime indemnitaire (RIFSEEP), le tribunal rajoute que « si l'intéressée soutient que, au regard de la fiche de fonctions qui lui est attribuée et qui correspond à un grade de catégorie B, elle doit être placée au groupe 2 du grade des secrétaires administratifs, elle ne peut toutefois y prétendre dès lors que l'affectation à un groupe de fonctions s'opère par grade et qu'il n'existe aucune possibilité d'accéder à un groupe qui ne correspond pas au grade détenu par l'agent, quand bien même la fiche de fonctions relèverait d'un emploi de ce grade. »

## LES AXES MODIFIÉS

Si l'administration parle « d'ajustements » ce sont bien de profondes modifications qui sont proposées. Certes les fondements du RIFSEEP, c'est-à-dire la base légale, restent intacts mais l'abandon des « faisant-fonction » et du système par paliers bouleverse la réforme initiale du régime indemnitaire.

### **LA REFONTE DES GROUPES DE FONCTIONS, LA SUPPRESSION DES "FAISANT FONCTION" ET LA FIN**

**DES PALIERS.** Le choix de l'administration s'est porté sur une redéfinition des groupes de fonctions qu'ils ont / qu'elle a voulu plus claire ou simplifiée en partant des cadres d'emplois et d'un référentiel métiers. Par ailleurs de nouvelles fonctions sont créées pour répondre à la fois au cadre légal et aux besoins de la collectivité.

### **LES GROUPES DE FONCTION ONT ÉTÉ MODIFIÉS À LA FOIS DANS LEURS DÉFINITIONS, ET EN CONSÉQUENCE, DANS LEURS COMPOSITIONS.**

Il est intégré dans le groupe A1 les fonctions de management d'une mission assimilée à une direction, « afin de ne pas exclure de ce groupe de fonctions les agents encadrant une entité nommée "mission" mais de dimension et/ou de nature comparable à une direction ». Pour le groupe A2, l'ensemble des fonctions d'encadrement y est intégré, y compris les fonctions impliquant « le management hiérarchique d'une entité organisationnelle de proximité ». Il n'y aura donc plus de fonctions d'encadrement dans le groupe A3.



Avant l'info syndicale RIFSEEP pour le personnel de Pierrevives (novembre 2022)

### **AUSSI IL EST MIS FIN AU DISPOSITIF DES AGENTS « FAISANT FONCTION »,**

selon l'administration, « dans le respect des missions dévolues à chaque cadre d'emplois ». En clair tous les agents de catégorie A seront associés à des groupes de fonction A0, A1, A2, A3, les agent-es de catégorie B dans les groupes de fonction B1, B2 et B3 et idem pour les agent-es de catégorie C avec les catégories C1, C2 et C3.

On retrouvera malgré tout un même intitulé de fonction dans des groupes de fonctions différents.

Par conséquent, des fonctions pourront être identiques mais relever de groupes de fonctions différents, avec un « niveau de responsabilité ou de technicité attendu différent ». Cependant attention, contrairement à ce que l'on peut parfois penser, certains cadres d'emploi sont très proches voire identiques du point de vue des attendus techniques comme en matière de responsabilité (par exemple les cadres d'emploi des attachés et rédacteurs sont largement similaires).

### **ENFIN, DANS CHAQUE GROUPE DE FONCTIONS SONT ASSOCIÉES DES FONCTIONS, ET DEVANT CHAQUE FONCTION EST ASSOCIÉ UN MONTANT UNIQUE D'IFSE SOCLE.**

Vous l'aurez compris : exit les paliers et le système de « classement » individuel basé sur l'ancien régime indemnitaire. Vous êtes directrice et de catégorie A, vous êtes dans le groupe de fonction A1 et votre IFSE socle est la même que pour les directeurs. Autre exemple, vous êtes assistante de gestion administrative de catégorie C, vous êtes dans le groupe de fonction C2 et votre IFSE socle est la même que pour toutes les assistantes de gestion administrative de catégorie C.

Ainsi un nombre de fonctions est listé pour chaque métier comme suit et un montant d'IFSE socle fixe est attribué à la fonction : A0 (1 fonction), A1 (6 fonctions), A2 (7 fonctions), A3 (20 fonctions), B1(20 fonctions), B2 (15 fonctions), B3 (6 fonctions), C3 (26 fonctions), C2 (17 fonctions), et C1 (5 fonctions).

## **DU RIFSEEP 2022 AU RIFSEEP 2023**

**LES BASES DU CALCUL DU MONTANT DE RÉFÉRENCE.** L'administration indique que les montants de référence de l'IFSE socle pour chaque métier sont calculés sur un ensemble de paramètres et prennent notamment en compte les besoins d'attractivité. Par conséquent, selon l'administration, la question des métiers en tension est incluse dans le calcul.

Tout d'abord, il est expliqué que la valeur de référence est estimée au regard d'un critère « constant », celui du cadre d'emploi. Ensuite vont être pris en compte des critères dits « alternatifs » ou « cumulatifs » comme la concurrence de proximité (notamment celle des collectivités de l'Hérault ou limitrophes), les tensions sur le recrutement ou encore les besoins de cohérence des parcours notamment pour le multi-catégoriel.

### **CLAUDE DE SAUVEGARDE INDIVIDUELLE ET DÉTACHÉE EN IFSE**

**MAJORÉE.** Pour celles et ceux qui se souviennent du message du DGS le 23 juin dernier annonçant la « retouche » du RIFSEEP, il annonçait « *qu'aucun de ces ajustements ne se fera à la baisse* ». Pourtant les nouveaux montants de référence seront parfois inférieurs aux IFSE de bases de certains agent-es qui avaient atteints certains paliers. Là encore une clause de sauvegarde sera appliquée. En effet leur IFSE sera la même que les agent-es du même grade et de la même fonction, et si le montant est inférieur à celui d'aujourd'hui, ils percevront la différence à titre individuel par le biais d'une IFSE majorée. Vous l'avez compris, si de nombreux agent-es verront leur traitement augmenter de quelques dizaines d'euros d'autres, également nombreux, ne percevront rien de plus dans le cadre de ces « ajustements ».

**CRÉATIONS ET MISES À JOUR DES IFSE MAJORÉES.** Certaines IFSE majorées créées en juin 2022 voient leur périmètre d'octroi élargi (prime route par exemple). L'administration annonce la création de 7 IFSE majorées supplémentaires.

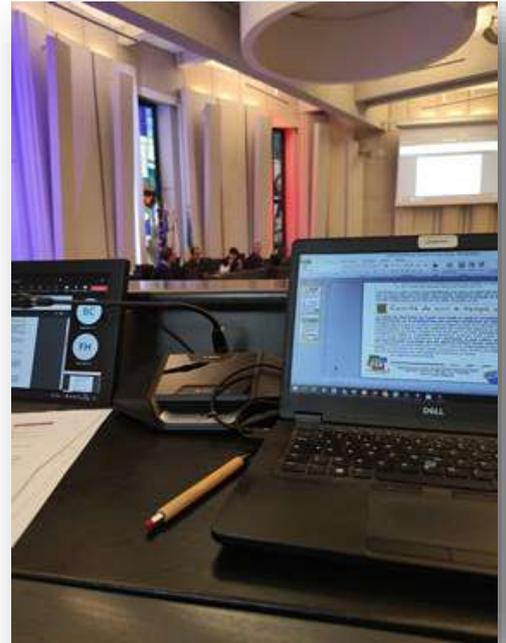
**MOBILITÉS ET IFSE.** Les IFSE, socles et majorées, vont varier selon le type de mobilité de l'agent-e : mobilités choisies, contraintes en cas de réorganisation de service, de reclassement médical ou encore dans « l'intérêt du service ».

**VERS UN RETOUR DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL AU MÉRITE ?** Le document annonce pour finir qu'une « réflexion sur les modalités d'octroi du complément indemnitaire annuel sera engagée avant la fin de l'année 2023. Elle aura pour objectif de compléter les critères d'octroi du CIA tel que requis par le décret n°2014-513 ».

## **BILAN DE LA COMMISSION D'INFORMATIONS ET DE CONCERTATION (CIC) DU 7 JUILLET**

Afin de préparer au mieux la CIC, du 7 juillet, nous avons demandé à l'administration les données suivantes : une photographie du nombre d'agents par fonctions positionnés sur chaque palier de son groupe de fonction / une étude comparée femmes/hommes sur les proportions d'évolutions du RI (IFSE plancher juillet 2022 / projet IFSE CST août 2023) / une étude comparée encadrants/non encadrants sur l'évolution du RI en pourcentage (IFSE plancher juillet 2022 / projet IFSE CST août 2023) / une étude comparée central/territoires sur l'évolution du RI en pourcentage (IFSE plancher juillet 2022 / projet IFSE CST août 2023) / une étude comparée par filières, catégories et métiers sur l'évolution du RI en pourcentage (IFSE plancher juillet 2022 / projet IFSE CST août 2023). Nous n'en avons obtenu aucune, l'administration arguant notamment que cela demandait un trop gros travail de requête. Pour autant, l'administration disposait au moins d'un état des lieux du rapport agents/fonctions/paliers, car c'est aussi ce qui les a guidés dans les modifications qu'elle a apportées.

.../...



C'est donc une unique CIC, d'à peine 2h30, qui est sensée nous amener au vote sur le RIFSEEP le 31 août prochain... Autant dire que c'est nettement insuffisant ! En effet, sous couvert « d'ajustements », c'est bien le dynamitage du RIFSEEP version 2022 auquel nous assistons avec une enveloppe de 5 millions d'euro. Aussi nous sommes intervenus pour :

- ▶ **Dénoncer l'argent public gaspillé et donné à KPMG**, la société de conseil qui les a notamment orientés sur les « faisant fonction » et le système de paliers, tous deux abandonnés aujourd'hui.
- ▶ **Un défaut de visibilité sur les revalorisations pour certains métiers** sans information sur leur situation actuelle (nombre d'agents/palier).
- ▶ **Une prise en compte « métiers en tension » plus que contestable** sur certains métiers .
- ▶ **Des critères sur l'attractivité qui ne considèrent que l'aspect salarial** alors que de nombreuses collectivités de taille comparable proposent à leurs agent-es une qualité de vie au travail bien supérieure (Comité d'Œuvre Sociale, tickets restaurant, etc...).
- ▶ **La valorisation des métiers techniques, numériques ou à forte responsabilité financière** au détriment de ceux à forte responsabilité humaine et/ou administrative.
- ▶ **La pénalisation des agent-es percevant une clause de sauvegarde** et notamment celles et ceux qui ont subi une mobilité contrainte dans le cadre d'une réorganisation.
- ▶ **Une revalorisation régulière des IFSE prenant en compte l'inflation.**
- ▶ **L'octroi en 2023 de la prime inflation** décidée par le gouvernement en juin 2023 lors des « rencontres salariales ».



Salle Vincent Badie - Alco 1

**ORDRE DU JOUR DE  
L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE  
SPECIALE RIFSEEP  
(ADHÉRENT-ES FSU DU CONSEIL  
DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT)  
MARDI 29 AOUT 2023 (9H-16H)  
ALCO 1 – SALLE VINCENT BADIE (+ TEAMS)  
– ACCUEIL À PARTIR DE 9H00**

9h00 : Accueil des adhérents (salle et teams).

9h30 : Le RIFSEEP de juin 2022 à août 2023 (concertations et revendications FSU en matière de régime indemnitaire).



9h45 : Présentation du « nouveau » RIFSEEP.

10h30 : Avis du secrétariat et échanges avec la salle.

11h15 : Pause

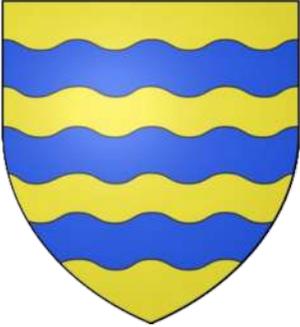
11h30 : Reprise des échanges et vote du mandat aux élu-es FSU en Comité Social Territorial.

12h30 : Questions diverses

13h00 : Apéritif fraternel servi au local syndical FSU d'Alco.

**Il est proposé aux participant-es de déjeuner au restaurant administratif d'Alco**

# DANS L'HÉRAULT ET AILLEURS...



## SEGUR : COURRIER DU SNUTer34 AU CCAS D'AGDE

Saisi par des assistantes sociales du CCAS d'Agde qui réclamaient auprès de la / leur collectivité le Ségur en CTI, la FSU Territoriale de l'Hérault s'est rapprochée du Président du CCAS (et Maire) d'Agde, M. Gilles d'Ettore, afin que les travailleurs sociaux du CCAS, dont le grade est mentionné par le décret de novembre 2022, puissent (enfin) percevoir le Ségur. Et au-delà du décret, deux documents produits par le Gouvernement confirment l'octroi du CTI à ces personnels. En effet les travailleurs-sociaux du grade assistant socio-éducatif sont cités tout d'abord en page 6 de la circulaire du 10 novembre 2022 transmise par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) aux Préfets. Ils le sont à nouveau de manière très explicite dans le document gouvernemental intitulé « *Repères sur la mise en œuvre des mesures salariales annoncées lors de la conférence des métiers du 18 février 2022* »

» dont la dernière version date du 10 janvier 2023 où il est bien confirmé en annexe que le CTI issu de la conférence des métiers est aussi accordé aux professionnels mentionnés qui accompagnent des « adultes en difficulté sociale ».

Nous appelons à la bienveillance de l'édile dans un moment où nombre de CCAS et de CIAS ont octroyé le Ségur à leurs personnels. Dans tous les cas, un bilan sera programmé avec l'équipe à la rentrée sous la forme d'Heures d'Informations Syndicales.

## DROIT SYNDICAL À ST JEAN DE VÉDAS

Nous l'avions dit lors de notre Assemblée Générale fin mai à Saussan, la Mairie de St Jean de Védas ne respecte pas le droit syndical minimal prévu par le cadre légal et précisé par une circulaire. En effet nous avons relevé depuis plusieurs années la problématique du local syndical dont l'usage par la FSU était partagé, non pas par une autre organisation syndicale, mais par des usages professionnels. Lors d'un accompagnement individuel, nous avons rencontré Madame Valérie PENA, 1<sup>ère</sup> adjointe en charge notamment du personnel. Un point sera fait directement avec elle dès la rentrée pour trouver ensemble la solution qui convient au développement de l'activité syndicale tant pour le local que pour l'ensemble des droits syndicaux.



## SOLIS À L'INSERTION : ON A ÉCRIT AU PRÉSIDENT MESQUIDA !

Depuis le 24 avril 2023, le Pôle Politique d'Insertion (PPI) du conseil départemental de l'Hérault fait l'objet d'un changement de système d'informations passant du logiciel GENESIS à SOLIS lequel s'étendra à l'ensemble des services de la Solidarité Départementale avant la fin

de l'année. Au vu des modalités de déploiement choisies pour ce nouvel outil, des dysfonctionnements dégradant les conditions de travail quotidiennes des agents du PPI et le fort risque d'erreur compromettant la qualité du service rendu auprès des allocataires du RSA, la FSU a alerté le Président. Des ajustements techniques supplémentaires sont nécessaires avec une attention particulière pour les agents concernés actuellement ou ultérieurement par SOLIS.

## PROCHAINE PERMANENCE JURIDIQUE (SUR RENDEZ-VOUS) LE MERCREDI 13 SEPTEMBRE 2023 APRÈS-MIDI

La FSU Territoriale de l'Hérault propose des permanences mensuelles et gratuites à destination des agent-es du conseil départemental de l'Hérault. Elles permettent d'obtenir des réponses, par une avocate spécialiste en droit public, 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'une professionnelle du droit public.



## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : UN ACCORD NATIONAL QUI ACTE DES AVANCÉES COMME BASES DE NÉGOCIATION DANS LES COLLECTIVITÉS DE L'HÉRAULT

Le mardi 11 juillet dernier, la FSU, avec l'ensemble des organisations nationales représentatives, a signé l'Accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux proposé par les employeurs territoriaux. Cet accord constitue le cadre minimal à partir duquel les négociations locales se dérouleront en 2024.

Il fait suite à l'ordonnance de juillet 2021 rendant obligatoire la participation des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire des agent.e.s, qui fixait la participation en santé à 50% du montant de la cotisation, et à 20% pour la prévoyance. L'accord national prévoit d'augmenter à 50% la participation de l'employeur à la prévoyance, avec une garantie minimale de maintien de 90% du salaire net en cas de longue maladie ou d'invalidité.

Les contraintes budgétaires qui pèsent sur le service public local et les difficultés de recrutement se traduisent par une intensification du travail des agent.e.s, une dégradation de leurs conditions de travail et donc une plus grande exposition aux risques pour leur santé.

La FSU Territoriale continue à revendiquer la prise en charge des soins à 100% par la sécurité sociale et dénonce les attaques subies par le régime général au bénéfice de la privatisation de la santé. Pour autant, les dispositions contenues dans l'accord constituent un progrès immédiat, en particulier sur le volet prévoyance qui offrira aux agents les plus en difficulté un filet de sécurité solide.

Le Gouvernement doit désormais transposer les dispositions de l'accord dans la loi et la réglementation pour le rendre effectif. La FSU Territoriale, à l'instar de l'ensemble des signataires de l'accord, y sera vigilante.

Cet accord, s'il acte des avancées, n'épuise pas les nombreuses batailles qui restent à mener sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. La FSU Territoriale continue à lutter au quotidien sur ces sujets, tant au plan national que local. Ces avancées devront être, à minima, concrétisées dans chaque collectivité et elles devront partout où cela est possible, être améliorées notamment par la concertation et la négociation.

Elles débutent d'ailleurs au Conseil Départemental de l'Hérault dans le cadre d'un accord collectif. La section de la Mairie de St Jean de Védas devra elle aussi anticiper et proposer une concertation ou une négociation avec la collectivité municipale. La FSU Territoriale de l'Hérault se tient à disposition de ses adhérent-es sur ce sujet.



### LA MISE À JOUR DU GUIDE DES CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2023 EST EN LIGNE !

Il a été mis à jour au mois de juillet 2023 pour toutes les catégories, A, B et C en intégrant la revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1 juillet 2023. Ainsi que les revalorisations des catégories C et B. Nous évoquons aussi les 5 points d'indice

supplémentaires au 1er janvier 2024. Enfin le cadre d'emplois des conservateurs a été mis à jour (patrimoine et bibliothèques ont désormais des grilles différentes). Pour le consulter ou le télécharger se rendre sur [www.snuter34fsu.fr](http://www.snuter34fsu.fr) et cliquer sur l'onglet « Guide des carrières 2023 ».

### FORMATIONS SYNDICALES : DERNIER SEMESTRE 2023

La FSU et la FSU Territoriale proposent des séquences de formation en direction des militant-es et des adhérent-es. La FSU ou FSU Territoriale (selon l'organisatrice) prend en charge transports, nuitée et repas. Si vous êtes intéressé-es par une de ces formations, contactez la FSU Territoriale de l'Hérault ([snuter34fsu@yahoo.com](mailto:snuter34fsu@yahoo.com)). La formation syndicale est un droit pour tous les salariés, alors n'hésitez pas !

Selon le nombre d'inscrits, nous fixerons des critères de priorité. Certaines de ces formations sont d'ailleurs fléchées par nos soins en « militant-es » (Membre du Bureau, du Secrétariat, animateur-trices de secteurs) ou « adhérent-es ».



**FORMATIONS SYNDICALES : DERNIER SEMESTRE 2023**

<b><u>INTITULÉ FORMATION</u></b>	<b>NB JOU RS</b>	<b>DATE</b>	<b>THÉMATIQUES</b>	<b>INTERVENANTS·ES</b>	<b>LIEUX</b>
<b>LA CARRIÈRE</b> (militant-es)	1	vendredi 6 octobre	Recrutement, avancement de grade, promotion interne, cadre d'emploi, ...	Helene PUERTOLAS	Montpellier
<b>RÉSEAUX SOCIAUX</b> (militant-es)	0,5	mardi 10 octobre de 14h à 17h	Bonnes pratiques sur les réseaux sociaux	Centre de formation FSU	Visio
<b>COLLOQUE 30 ANS DE LA FSU</b> (militant-es)	1	mercredi 11 octobre	Histoire de la FSU, mobilisation de 2023 et ses perspectives	Centre de formation FSU	Bagnolet
<b>PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE</b> (militant-es)	1	mercredi 8 novembre	Dispositions relatives à la prévoyance et au risque santé, modalités d'application, négociations locales	Philippe CHALLANDE et Jean-Luc PIRENET	Bagnolet
<b>DÉCOUVRIR LA FSU</b> (militant-es et adhérent-es)	0,5	mercredi 8 novembre de 14h à 17h	Présentation de la FSU (histoire, structuration, fonctionnement)	Centre de formation FSU	Visio
<b>APPROCHE DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF</b> (militant-es)	1	lundi 20 novembre	Méthodologie et tactique d'intervention	Philippe CHALLANDE	Bagnolet
<b>PRISE DE PAROLE FEMMES</b> (militant-es et adhérent-es)	1	lundi 27 novembre	Prendre conscience des stéréotypes et des freins à la prise des paroles des femmes dans notre militantisme. S'exercer à la prise de parole	Centre de formation FSU	Bagnolet
<b>LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL</b> (militant-es et adhérent-es)	2	jeudi 30 novembre vendredi 1 décembre	*Savoir identifier les faits de vsst *Savoir mobiliser les obligations de l'employeur en matière de vsst *Être sensibilisé.es aux points de méthode pour écouter une victime *Réfléchir à l'intégration de la lutte contre les vsst dans notre activité syndicale quotidienne	Catherine ALBERT	Bagnolet
<b>ANIMATEURS DE FORMATION "HISTOIRE DU SYNDICALISME, CRÉATION DU SNU TER"</b> (militant-es)	1	vendredi 8 décembre	Modalités techniques permettant à des formateurs, dit "occasionnels", d'assurer une séquence de formation sur le thème « l'histoire du syndicalisme et la création du SnuTER », au sein de leur syndicat local.	Michel DUBREUIL	Bagnolet
<b>FEMMES FSU</b> (militant-es et adhérent-es)	1	mardi 12 décembre	L'égalité professionnelle : où en est-on ? Salaires, mandats d'étude sur la santé au travail des femmes	Centre de formation FSU	Visio
<b>SERVICES PUBLICS</b> (militant-es et adhérent-es)	2	mercredi 13 décembre jeudi 14 décembre	Des services publics "pour produire" ? Exploration du mandat de Metz sur le thème du service public du médicament et son élargissement éventuel à d'autres productions à assurer.	Centre de formation FSU	Bagnolet
<b>COLLECTIF FORMATION SYNDICALE</b> (militant-es)	2	jeudi 14 décembre vendredi 15 décembre	Comment mettre en place une formation de A à Z	Centre de formation FSU	Bagnolet
<b>RETRAITES</b> (militant-es et adhérent-es)	2	mardi 19 décembre mercredi 20 décembre	Actualité du droit, perspectives revendicatives	Centre de formation FSU	Bagnolet



# Agenda militant

- ▶▶▶ 29 août : AG RIFSEEP (adhérent-es FSU du département de l'Hérault)
- ▶▶▶ 13 septembre après-midi : permanence juridique FSU
- ▶ 14 et 15 septembre : Secrétariat National SNUTer (Bagnolet—93)
  - ▶ 18 septembre : Réunion adhérent-es FSU PASEF
- ▶▶▶ 26 et 27 septembre : CDFN (Bagnolet - 93)
- ▶▶▶ 16 au 18 octobre : Conseil Délibératif National (Marseille)

.....

## Contactez la FSU (Attention les militants FSU sont aussi parfois en vacances !...)

Parce que nous sommes un syndicat de proximité, que tout le monde se connaît plus ou moins on a parfois tendance à saisir tel ou tel responsable du syndicat ou élu du personnel (CAP, CST, FSSST et CCP) directement. C'est sans oublier que tous les militants du syndicat, y compris ceux bénéficiant de temps de décharge pour activité syndicale sont aussi sur un poste de travail. C'est, depuis notre création, le choix de notre syndicat d'être au plus près des conditions de travail des agents pour mieux agir localement. Par ailleurs en contactant directement un responsable sur ses coordonnées personnelles ou professionnelles vous oubliez que lui aussi a droit de ne se concentrer que sur son travail ou tout simplement d'être en congés, y compris du syndicat ! Par conséquent évitez de vous adresser directement aux responsables sur leurs téléphones ou leurs messageries professionnelles et privilégiez le mail de la section syndicale dont vous dépendez. Pour le conseil départemental de l'Hérault : [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) ou [fsu.cd34@gmail.com](mailto:fsu.cd34@gmail.com) (par téléphone au 0467677704 ou 0783837765), pour Saint Jean de Védas : [fsu.vedas@gmail.com](mailto:fsu.vedas@gmail.com) (par téléphone au 0767103050) et pour toutes et tous : [snuter34fsu@yahoo.com](mailto:snuter34fsu@yahoo.com) ou 0783837765.



## Cotisations / presse syndicale

Un problème ou une question sur votre adhésion, votre cotisation ou encore les revues de la FSU et de la FSU territoriale ? N'hésitez pas à nous interpeller sur l'adresse mail [snuter34fsu@yahoo.com](mailto:snuter34fsu@yahoo.com)

## Ajustez votre cotisation !

Vous passez à temps partiel, vous avez changé de grade et d'échelon, vous partez en congé parental, vous repassez à temps plein, vous bénéficiez d'une augmentation de salaire grâce au RIFSEEP ou au Ségur, bref votre salaire change ? N'oubliez pas de mettre votre cotisation en cohérence avec votre fiche de paie. Nos cotisations servent à faire vivre l'outil syndical afin de permettre à la fois à ce que l'engagement militant de celles et de ceux qui donnent de leur temps ne donnent pas en plus de leur argent. Nos cotisations servent aussi à structurer, organiser et diffuser la réflexion et la parole des salariés, et ceci en toute liberté. Ce n'est que parce que nous payons des cotisations que ces derniers mois nous avons pu investir en matériel, participer au Bureau National et à la rencontre nationale sur le travail social ou encore distribuer gratuitement plus de 3000 exemplaires du Guide des Carrières aux agents de notre collectivité. Sur le site du snuter34 vous avez toutes les informations nécessaires pour connaître le montant de votre cotisation ( <http://www.snuter34fsu.fr/adherer/> ) et pourquoi-pas lutter contre les idées reçues de vos collègues qui hésitent à nous rejoindre ! A la FSU Territoriale nous sommes conscients qu'adhérer à un coût pour chacun et c'est pour cette raison que nous sommes attentifs à tous nos adhérent-es, et qu'un certain nombre de nos publications (comme celle-ci) ne sont destinées qu'à elles/eux !