

Engagé.es !

Comprendre & agir

#10

Juillet 2024

DANS CE NUMERO :

2

N'attendez pas minuit, engagez-vous !

3

- Instances paritaires : on a voté (CST du 23 mai 2024)

5

- Levons le tabou des règles : Ce n'est pas qu'une histoire de femme !

7

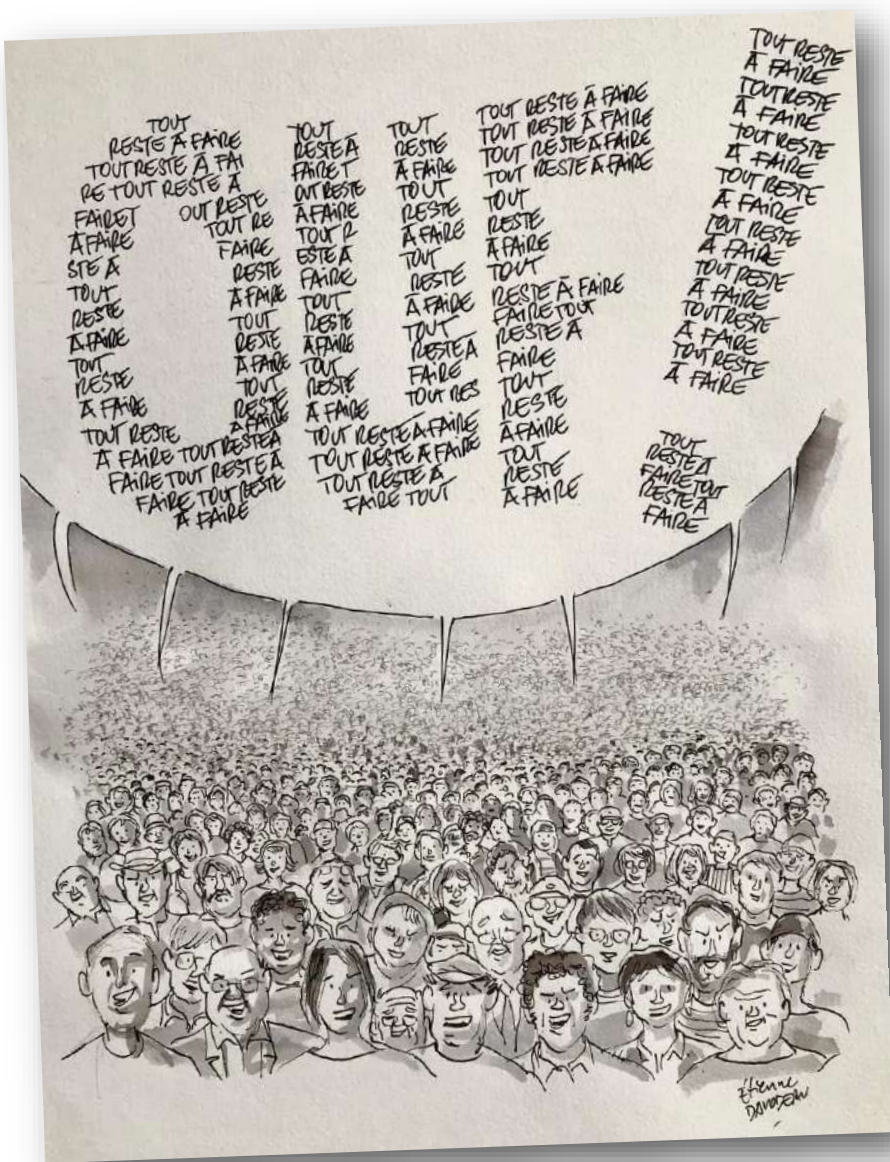
- A la rencontre des agents du PMo

9

- Semaine EN 4 jours, ou l'illusion du progrès social ?

||

- BRAINWASHED : Le sexisme au cinéma.



Merci à Etienne Davodeau, dessinateur de bandes dessinées, de nous rappeler que oui tout reste à faire ! (voir page 2)

N'ATTENDEZ PAS MINUIT,

Engagé.ee! #10

ENGAGEZ-VOUS !



Le programme raciste et antisocial du Rassemblement National a été battu dans les urnes. C'est une énorme satisfaction pour la FSU Territoriale de l'Hérault qui a contribué à la mobilisation contre les idées d'extrême droite et leurs représentants. Ce qui s'est joué dimanche dernier a radicalement dépassé ce qui nous divise. Il ne s'agissait plus d'une question de droite ou de gauche mais bien celle de la possibilité de bien vivre toutes et tous ensemble en France. Il s'agissait de la possible arrivée au pouvoir d'un parti dont le programme est construit autour de la négation de l'égalité en droit des êtres humains proclamée par l'ONU en 1948. C'est à cette égalité que nous, syndicats et agent.es au service du public, tout comme des milliers d'associations, travaillons jour après jour, pour que chacune, chacun, ait accès à un service, à un droit, à une réponse à ses besoins.

Face à ce danger nous avons en toute indépendance pris nos responsabilités et appelé à voter pour à la fois battre les idées de l'extrême droite et pour une alternative de progrès social visant à réellement changer la vie de chacun.e et de tou.tes. Cette alternative, faite d'exigences sociales fortes et partagées, est l'unique chance d'écarter dès les prochaines échéances électorales le recours aux projets politiques violents, racistes et privatifs de libertés.

Nous constatons cependant que les idées d'extrême droite restent très présentes et imprègnent de plus en plus les esprits. Si la désespérance sociale face à des politiques libérales nourrit l'adhésion aux idées discriminatoires, le racisme et le rejet de l'autre pour sa différence sont aussi un moteur du vote d'extrême droite. Ces dernières années de nombreuses politiques publiques ont largement contribué à l'affaiblissement des contre-pouvoirs pourtant nécessaires au bon fonctionnement d'une société démocratique. Le remaniement des contrats uniques

d'insertion (CUI-CAE), voir leurs suppressions par certaines collectivités, ont tout d'abord largement affaibli le secteur associatif et celui de l'éducation populaire impactant leurs rôles essentiels pour le vivre ensemble et la fraternité. Pour autre exemple, la dernière loi fonction publique qui limite l'action des organisations syndicales.

Aussi, il arrive souvent que la représentativité des organisations syndicales soit remise en cause par le politique alors même que leur nombre d'adhérent.es est très largement supérieur aux adhérent.es des partis politiques. De surcroît les représentant.es du personnel sont souvent élu.es avec un meilleur taux de participation que nombre de scrutins... Ces discours méprisants imprègnent la société toute entière et contribuent à la baisse de l'engagement citoyen et/ou salarié et plus globalement à l'affaiblissement des corps intermédiaires. Ils sont pourtant indispensables comme vient de le montrer cette séquence électorale avec l'appel quasi-unanime des acteurs syndicaux et associatifs à lutter contre celles et ceux qui portent des idées d'extrême droite.

En tant que militant.es nous savons combien il est difficile de concilier une vie professionnelle et familiale tout en s'engageant dans la société civile. Pourtant la séquence que nous venons de vivre et celles à venir montrent à quel point, en tant qu'agen.te, salarié.e et citoyen.ne, on ne peut rester en dehors des choix et des débats qui contribuent à déterminer notre quotidien et celui de nos enfants.

« en tant qu'agen.te, salarié.e et citoyen.ne, on ne peut rester en dehors des choix et des débats qui contribuent à déterminer notre quotidien et celui de nos enfants. »

Le syndicalisme permet de porter haut et fort les revendications du monde du travail : La défense des libertés démocratiques, l'exigence de politiques publiques au service de la justice sociale et de l'égalité, le choix de l'éducation et des qualifications comme levier principal de l'émancipation de la jeunesse et des salarié.es, l'égalité entre les femmes et les hommes, sont pour la FSU autant de principes fondateurs d'une société égalitaire, féministe et écologique.

Certes c'est l'affaire de tou.tes, mais c'est surtout l'affaire de chacun.e. Plus que jamais le monde syndical a besoin de votre engagement. Tou.tes ensemble, une très large majorité de citoyen.nes ont réussi à faire reculer le pire. Tou.tes ensemble nous pouvons contribuer à construire le meilleur.

Engagez-vous à la FSU ! (ou ailleurs, mais engagez-vous !)

Emmanuel Samson

Assistant de service social au STS Hauts de Massane et Secrétaire de la FSU Territoriale de l'Hérault

**ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN**

2

On a voté !

CST DU 23 MAI 2024

Ce Comité Social Territorial (CST) comprenait 9 dossiers présentés pour avis auquel s'ajoutait un dossier de la DGA ECJSL pour information du bilan de la réorganisation de la direction générale archives patrimoine et mémoire. Deux réunions de travail avaient précédé courant avril.



DGA AT : PÔLE PATRIMOINE ET HABITAT - DIRECTION GESTION TECHNIQUE DES BÂTIMENTS ET AGENCE TECHNIQUE DES BÂTIMENTS OUEST HÉRAULTAIS.

La direction technique des bâtiments fait un bilan positif de sa réorganisation depuis un an, laquelle est favorable aux conditions de travail des agents et répond aux missions du service gestion énergétique et de la cellule maintenance, connaissance patrimoine.

Nous avons obtenu les précisions demandées concernant la typologie de l'équipe actuelle à savoir la nature des postes, les groupes de fonction et la proportion femmes/hommes. Par ailleurs, nous avons interrogé les caractéristiques des 3 entités repérées dans le pôle, à savoir : service/unité/cellule et restons sceptiques.

Vote POUR

DGA ECJSL : ÉVOLUTION ORGANISATIONNELLE DE LA DIRECTION DE LA RESTAURATION SCOLAIRE (DRS).

La nouvelle organisation de la DRS s'illustre tout d'abord par la création de deux services de coordination UPC pour le bassin Est et le bassin Ouest avec la suppression des postes de responsables en charge du suivi de la production en remplacement de la direction adjointe chargée de la production.

Puis le rattachement de l'unité qualité technique à la direction administrative adjointe.

Si les deux bassins apparaissent comme une perspective pertinente, nous avons déploré l'impact négatif auprès des équipes de production qui concrètement, perdent le soutien qu'apportait théoriquement et effectivement sur certaines UPC, le responsable en charge du suivi de la production lorsque la charge de travail le justifiait.

Dans la configuration à venir, ce renfort ne sera plus possible, conduisant à travailler dans des conditions encore plus dégradées. De surcroît, les agents de la logistique qui avaient la possibilité d'évoluer vers la production favorisant ainsi une évolution professionnelle et salariale, n'auront plus cette alternative ce qui, après l'iniquité du RIFSEEP, apparaît comme une double peine.

Vote CONTRE

DGA ECJSL : CRÉATION D'UN SERVICE AMOA NUMÉRIQUE ET SI POUR LE PÔLE CULTURE SPORTS.

La création de ce service d'Assistance à Maitrise d'OuvrAge est prévue par le déploiement de 3 postes et nous interrogeait quant au ratio d'agents ainsi que le choix de cette entité plutôt que « unité » telle que caractérisée dans un précédent dossier. Du point de vue de l'administration, la fonction managériale, la technicité et les

enjeux stratégiques du numérique justifient ce service à part entière. Nous avons toutefois souligné l'importance de favoriser la mobilité interne et la montée en compétences des agents actuellement en poste pour ce projet.

Vote POUR

DGA SD : CHANGEMENT DE DÉNOMINATION DU SERVICE TERRITORIAL DES SOLIDARITÉS (STS) DE CAPESTANG.

Ce service se nommera donc le STS Lirou en référence à la rivière héraultaise qui traverse ce territoire. Pour avoir rendu visite aux agents peu avant et par temps de pluie, nous avons pu attester de la nécessité d'améliorer le parking pour permettre l'accès aux locaux sans saccager le travail de l'agent d'entretien car en l'état, selon la météo, c'est réellement problématique. Par ailleurs, si le bâtiment offre confort et espace aux agents, l'isolation phonique des bureaux est médiocre ce qui, pour un service social, est particulièrement regrettable bien qu'inerrant aux préfabriqués même de qualité.

Vote POUR

TOUTS LES AGENT.ES : PRESTATION SOCIALE CONCERNANT LA RESTAURATION EXTÉRIEURE AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT.

Notre communication du 24 mai à l'attention de tous les agents détaillait notre fort mécontentement concernant cette prestation sociale présentée par l'administration. Mis une nouvelle fois devant le fait accompli d'un travail inabouti et en deçà de nos revendications sur la Qualité de Vie au Travail, ce projet était irrecevable. En contradiction avec les engagements pris par l'administration à la signature des 1607H, notre opposition en instance préparatoire tout d'abord puis en CST, était ferme et sans appel au regard de l'insuffisance des améliorations apportées à ce dossier. Présentée comme une avancée pour tous les agents qui n'ont pas accès au restaurant administratif d'Alco ou aux rares sites conventionnés, cette prestation vient en effet permettre à tou.tes les agent.es de bénéficier d'une subvention pour leur repas, ce qui devrait être le cas depuis plusieurs dizaines d'années sachant que l'absence de subvention pour un.e

agent.e à temps plein c'est une perte entre 600 € et 800€ annuels... Cela implique aussi une logistique très chronophage pour le service RH qui en assurera la gestion qu'irréalisable pour les agents qui voudront faire valoir cette prestation. Aussi le nombre de paliers concernant les montants des subventions reste à deux : 3,09€ pour un Indice Majoré (IM) supérieur à 466 et 4,35€ s'il est inférieur. Cela ne correspond plus aux coûts des repas qui ont largement augmenté et désavantage grandement les plus petits revenus de la collectivité. Nous exigeons a minima que les montants évoluent à la hausse et que le nombre de paliers soient au moins doublés.

Par ailleurs nous continuons de revendiquer des titres-restaurants qui, sans être idylliques, restent la seule manière de subventionner équitablement les repas des agent.es quel que soit leur lieu d'exercice professionnel sur le territoire.

Vote CONTRE

DGA DETIE : PROPOSITION D'AJUSTEMENTS DES MISSIONS DU SERVICE PORTS ET FILIÈRE MARITIME ET DU SERVICE ADMINISTRATIF FINANCIER ET MARCHÉS PUBLICS.

La présentation de ce dossier était claire et compréhensible. Ces missions seront désormais assurées par la collectivité, à moyen constant car, selon l'administration, dans leur réalité professionnelle les 4 agent.es concerné.es portaient déjà la mise en œuvre de ces missions.

Vote POUR

Le 3ème CST de l'année initialement prévu en juillet ayant été annulé par l'administration, la prochaine instance aura lieu le 17/10/24 et s'annonce d'ores et déjà dense.



PERMANENCES GRATUITES D'ACCÈS AU DROIT



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

Elles permettent d'obtenir des réponses à des interrogations relatives à l'activité professionnelle (carrière, procédure 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.

La prochaine permanence se déroulera sur Montpellier :

Le mardi 1er octobre 2024 matin-pause méridienne.

Contact : fsu@herault.fr ou 04.67.67.77.04

LEVONS LE TABOU DES RÈGLES :

CE N'EST PAS QU'UNE HISTOIRE DE FEMME !

Lors des dernières élections professionnelles, l'une des revendications de la FSU portait sur la mise en place du congé menstruel au sein de la collectivité. A ce jour, dans le cadre du dialogue social cette question au conseil départemental de l'Hérault n'est pas programmée malgré certaines actions menées dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail.

Embolisée par les dossiers « 1607 heures », « RIFSEEP 1 et 2 », « Négociations PSC »..., notre section syndicale n'est pas parvenue à investir pleinement ce dossier. Toutefois, elle est restée attentive aux différents débats nationaux sur la mise en place du congé menstruel mais aussi sur les expérimentations qui ont pu voir le jour dans certaines collectivités sans attendre l'évolution du cadre législatif. Le projet de loi rejeté successivement par le Sénat puis par l'Assemblée nationale le 15 février 2024 laissent à penser que le congé menstruel généralisé en France n'est pas pour tout de suite et encore moins au Conseil Départemental de l'Hérault. En effet, nous avons adressé en mai dernier un courrier à la Vice-Présidente aux ressources humaines et aux moyens afin de proposer la mise en place d'un groupe de travail visant à réfléchir aux modalités de ce congé menstruel, d'aborder les questions de durée, de justificatif, d'anticipation de l'impact sur l'organisation des services. Ce courrier est resté sans réponse de sa part.



Pour la FSU, notre collectivité ne peut écartier la réflexion quant à des modalités d'autorisation d'absence, d'aménagement de poste de travail, de temps de travail (facilités d'horaires), de télétravail.

Pourtant en France, 1,5 à 2,5 millions de femmes sont touchées par l'endométriose, une maladie chronique extrêmement douloureuse et invalidante. D'autres femmes peuvent être également confrontées à des cycles menstruels occasionnant un inconfort par des règles au flux abondant, des douleurs importantes, de la fatigue, du mal être souvent sous-estimé par les proches et par les employeurs.

.../...



Au sein de notre collectivité les agentes ne sont pas épargnées par les problèmes de dysménorrhées voire d'endométriose. Selon le rapport de situation comparée femmes-hommes au 31/12/2022, 1680 agentes pourraient potentiellement se retrouver dans cette situation invalidante. Cela représente 67% des agentes et 40% des effectifs du Conseil départemental de l'Hérault.

Il y a urgence à travailler ce sujet spécifique afin de contribuer à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) et de la santé de tous.les agent.es. Nous vous invitons à contribuer à cette réflexion, voir vous autoriser à partager votre expérience.

Pour la FSU, notre collectivité ne peut écarter la réflexion quant aux modalités d'autorisation d'absence, d'aménagement de poste de travail, de temps de travail (facilités d'horaires), de télétravail. Il y a aussi nécessité de repenser l'organisation des espaces professionnels et publics pour que les femmes puissent mieux vivre cette période de leur vie (salle de repos avec mobiliers adaptés, sanitaires accessibles incluant un lave-mains à l'intérieur de la cabine, mise à disposition gratuite de protections périodiques ...).

Il conviendra aussi de sensibiliser les encadrant.es et les agent.es aux problèmes de santé invisibilisés des femmes tels que la dysménorrhée et l'endométriose afin de lever les représentations négatives. Nous sommes conscients que la question du congé menstruel ne fait pas l'unanimité au sein de la société et de fait cela pourrait être le cas pour certains agents et agentes de notre collectivité. Face à la crainte du risque de stigmatisation et de discrimination, devrions nous renoncer à un progrès social ?



A LA RENCONTRE DES AGENTS DU PMO

La FSU continue d'aller à la rencontre des agents techniques de la DGA-AT, notamment du Pôle des Moyens Opérationnels (PMO). Ces échanges sur le terrain, au fil du temps permettent de mieux appréhender leurs problématiques.

A l'occasion de nos différents déplacements, nous avons notamment échangé avec les chefs de groupes des randos pisteurs, forestiers sapeurs, espaces verts et ateliers afin de connaître leur contexte de travail. Ces rencontres s'inscrivent dans la continuité de la réflexion et du travail débuté il y a plusieurs mois sur les métiers des agents concernés et leurs attentes. Sans être exhaustif, de nombreuses problématiques communes à tous sont à souligner ; problématiques portées par la FSU face à l'administration le 25 avril 2024 et dont nous faisons l'état des lieux suivant :

LA PÉNIBILITÉ (non reconnue pour certains)

La question de la pénibilité a été à nouveau posée en janvier 2023 à l'occasion de la mise en place des 1607h. En effet ce protocole d'accord signé par notre organisation syndicale en mai 2022 a entraîné la parution d'un règlement portant sur les modalités d'application de ces 1607h. Ce dernier mentionne l'existence de régimes dérogatoires aux modalités de mise en œuvre applicable à certains agents (cités en annexes). C'est le cas des rando-pisteurs, des agent.es des espaces verts, des forestiers sapeurs et des agent.es travaux, agent.es des parcs et ateliers et Génie Civil notamment.

Ces annexes mentionnent les possibles modifications des organisations de travail en lien avec les contraintes de leurs activités. A ce jour, et contrairement à nos revendications, seuls les forestiers sapeurs ont eu une reconnaissance au titre de la pénibilité dans leur organisation de travail. Les randos pisteurs, les personnels des espaces verts, les agents des services ateliers et du génie civil en sont toujours exclus. La FSU revendique depuis la signature de l'accord l'ouverture de discussions sur la pénibilité des métiers (et de tous les métiers) qui reste une revendication forte portée par ces Agents afin qu'elle soit reconnue ou mieux reconnue !

Nous savons d'ores et déjà que l'administration envisage de porter à l'ordre du jour d'un prochain CST, la forfaitisation (heures transformées en jour de récupération) du calcul de la pénibilité pour les ForSap + accès à la pénibilité pour les Rando Pisteurs.



Ce pôle regroupe :

- La Direction protection et valorisation des espaces verts
- Service DFCI – Forestiers Sapeur
- Service travaux espaces verts
- La Direction des achats, des moyens administratifs et des moyens supports direction adjointe
- La Direction du matériel et des travaux
- Service gestion matériel & Ateliers
- Service travaux génie civil
- Service travaux PDIPR (randos pisteurs)

La FSU rappelle à la fois que cette ouverture limitée aux rando pisteurs est insuffisante et qu'un comité de suivi des 1607h doit impérativement se tenir (bilans et perspectives) avant toute validation de nouvelles organisations de travail intégrant la pénibilité.

LES ÉQUIPEMENTS (Habillement et les Equipements de Protection Individuelle - EPI)

Les modalités d'attribution et de remplacement font l'objet d'un règlement validé par le PMO et dont la mise en œuvre interroge quant à son efficacité et son efficience (intérêt à agir). En effet, les agents pointent des dysfonctionnements récurrents et des contraintes lourdes au quotidien quant à sa mise en œuvre fin 2023. Par ailleurs, Les agents expriment leur besoin d'équipement ou vêtements adaptés aux missions mais aussi à l'image qu'ils renvoient de la collectivité.

La revendication principale des agents concernés vise une meilleure dotation, en moyens et en facilité d'accès.

L'administration, en lien avec le SPASER (achats publics), rappelle que les procédures actuelles sont issues des groupes de travail auquel les agents (référents habillement) et les assistants de prévention ont participé. Certains ajustements sont en cours. Pour autant, l'administration ne ferme pas la porte à nos demandes d'évolution.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

A la suite de la mise en place du RIFSEEP (première version) est apparu la notion de « faisant fonction » qui a permis d'entrevoir de possibles perspectives de déroulement de carrière dans la catégorie B au sein même des métiers concernés. En effet, aujourd'hui, il n'existe pas « d'ascenseur social » (hormis Agent de maîtrise / catégorie C, pour certains postes) permettant de valoriser des réussites aux concours ou examens professionnels à la catégorie B dans la majorité des cas. Sur ce point, les Agents revendiquent une meilleure reconnaissance de leur compétences et responsabilités par l'accès à la Cat B (+ Agent de Maîtrise), permettant une évolution de carrière au sein de leurs équipes, en lien avec leurs métiers. L'administration considère que le sujet n'a pas lieu d'être remis en cause. En toute contradiction avec la nécessité de rendre attractifs certains métiers au regard notamment des postes vacants et la réalité des compétences et responsabilités (chefs de groupe, autres).

La FSU rappelle aussi la nécessité de maintenir les compétences acquises lors des formations initiales PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) dont les objectifs sont de mieux connaître son métier, savoir repérer les situations de travail dangereuses pour y apporter des mesures de prévention.

A l'approche de la saison estivale la FSU a aussi abordé la question de l'ordre d'Opération qui intéresse de près les forestiers sapeurs. Elle aborde notamment les questions d'organisation entre les secours incendie (SDIS) concernant les départs de feu et la répartition des compétences. Ce document, validé depuis, est au cœur des enjeux de mise en œuvre, délais et conditions d'exercice des différents acteurs, dont les collègues forestiers sapeurs, soucieux de la qualité de leurs interventions et d'un service public qui contribue à sauver des vies, été après été ...

Le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels :

Son actualisation est en cours et s'effectue à travers des groupes de travail, « les causeries », mais aussi par le biais de rencontres PMO sur la QVT avec comme thématique cette année « Être acteur de l'adaptation au changement climatique ».

LA FSU REVENDIQUE :

- Reconnaissance de la pénibilité pour tous dans le cadre d'un comité de suivi temps de travail comme l'exécutif s'y était engagé.
- Des moyens suffisants concernant les dotations de vêture des agent.es.
- Une réelle attractivité concernant les déroulements de carrière des agent.es techniques.

Des réunions d'informations syndicales, partout sur le territoire héraultais, seront prochainement programmées pour aller à la rencontre de l'ensemble des personnels.



Focus sur la Réunion d'Information Syndicale avec les agents Espaces Verts du Domaine de Bayssan.

Lors de cette rencontre de juin dernier, nous apprenons des agents présents, que le Direction du PMO a informé verbalement du souhait de l'administration de dissoudre dans les prochaines semaines/mois l'équipe Espace Verts du Domaine de Bayssan, travaillant en régie sur le Site (ces agents étant reversés vers d'autres équipes du PMO-Espaces Verts ou invités à postuler vers d'autres métiers, avec toutes les conséquences sociales, économiques et organisationnelles pour ces derniers). Rien dans les premiers éléments de langage produit par la hiérarchie (aucun écrit ne venant détailler le propos) ne permet de démontrer un intérêt pour le service public rendu, à agir en ce sens. Bien au contraire, la visite du site, avec les agents concernés permet de

faire toute la lumière sur le bien fondé du recrutement d'agents diplômés spécifiquement et compétents en la matière, ayant à cœur de rendre un service tout à fait cohérent avec les missions attribuées.

Pour la FSU, il serait même souhaitable d'envisager une réflexion afin de confirmer le bien fondé des moyens attribués sur place, et de permettre une meilleure adéquation de notre contrôle des entreprises venant travailler sur le site. De prochains développements d'activité sont prévues au Domaine et mériteraient une anticipation, par l'embauche d'agents titulaires, accompagnée d'un plan de formation ad hoc afin d'assurer une montée en compétences de l'équipe, dans son ensemble.

LA SEMAINE **EN** 4 JOURS

OU L'ILLUSION DE PROGRÈS SOCIAL

L'ex-Premier ministre a lancé l'expérimentation de la semaine en 4 jours pour l'ensemble des ministères de la Fonction publique sur une base identique de 1607 heures annuelles et ce, sans véritable dialogue social préalable. Déjà appliquée dans certaines collectivités et quelques entreprises privées, la semaine en 4 jours, ou 4,5 jours, a surtout pour ambition de donner, à moindre frais, l'illusion d'un progrès social. L'illusion serait d'autant plus grande si elle devait être proposée au Conseil départemental de l'Hérault ...

UNE ANNÉE D'EXPÉRIMENTATION

L'objectif gouvernemental de cette expérimentation est d'évaluer, avec les ministères et les collectivités territoriales volontaires, l'ensemble des impacts de la semaine en 4 jours. Une grille de critères a été établie pour mesurer ses effets sur la santé des agent.es (physique et mentale), sur les collectifs de travail, le rendu de service public (cohésion et performances), l'égalité professionnelle (y compris les possibles impacts en matière de parentalité et d'éventuelles réductions du recours au temps partiel) et enfin, sur le plan environnemental (moins de transports, « optimisation » des espaces de travail).

TOUT CHANGE MAIS RIEN NE CHANGE !

Le gouvernement Attal souhaitait que cette nouvelle organisation se fasse sur la base de principes communs qui en réalité, restent très éloignés du progrès social que cette expérimentation voudrait représenter. En effet, elle doit s'inscrire dans le respect des 1607 heures annuelles et ne peut donner lieu à une réduction du temps de travail. Elle ne doit pas non plus conduire à un accroissement des effectifs et amène de facto une réduction de 3 à 2 jours maximum de télétravail hebdomadaire possibles pour les agent.es... Enfin, la mise en place de la semaine en 4 jours aura forcément un impact sur l'ARTT, venant diminuer les droits des agent.es et modifier, voire annuler, les organisations déjà en place.



FAUSSE BIENVEILLANCE ET MODULATION EN TROMPE L'ŒIL

Volontariat, respect des durées maximales quotidiennes de travail, tout comme celui des pauses méridiennes, mais aussi réversibilité du dispositif sont clairement exprimés par la commande gouvernementale. Il est même proposé, le cas échéant, la semaine en 4,5 jours. Cette proposition peine à masquer le caractère régressif de son projet au point d'insister sur la mise en œuvre d'une expérimentation qui ne doit en aucun cas altérer la qualité du service public, ni sa continuité. Utilisant la méthode Coué, les macronistes osent même suggérer que de telles dispositions devraient améliorer le service public ! En réalité, sous couvert d'une vraie-fausse bienveillance, c'est inévitablement une intensification du travail qui est proposée.

.../...

UN DÉTRICOTAGE DES DROITS DES TRAVAILLEUR.EUSES ! QUEL IMPACT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'HÉRAULT ?

La semaine en quatre jours porte les marques d'une volonté profonde de poursuivre le travail de détricotage des droits des travailleur.euses du public qui se sont battu.es pour obtenir cette journée en trois temps : travail - temps personnel - repos. Si cette expérimentation peut avoir un intérêt dans certaines situations, ailleurs cette expérimentation peine à masquer, sous couvert d'arguments protecteurs mais fallacieux, la détérioration des conditions de travail, la réduction des droits à congés par modification du nombre de jours travaillés sur la semaine, l'impact sur l'ARTT et sur la conciliation au quotidien vie professionnelle-vie privée. Au département de l'Hérault, pour un.e agent.e à temps plein, cela entraînerait des journées de travail de 8h45 avec une amplitude horaire minimale quotidienne de 9h15, et bien entendu un nombre de 25 jours de repos annuels (CA). Aussi, pour celles et ceux qui en bénéficient, le nombre de jour maximal de télétravail réduit de 3 à 2.



LA FSU TERRITORIALE

POUR LA SEMAINE DE 4 JOURS !

Le SNUTER et toute la FSU porte la revendication de la semaine DE 4 jours avec 32h par semaine, sans baisse de salaire ni suppression de congés. Nous considérons en effet que la semaine de 32 heures en quatre jours permettra de créer de l'emploi et de revoir notre relation au travail. La mutation sociale et écologique de notre société ne pourra se faire que dans une autre relation au monde permettant de réduire nos consommations, notamment énergétiques. Par ailleurs, il nous faut investir de notre temps dans d'autres domaines : social, démocratique, écologique, afin de mener les chantiers d'envergure nécessaires, regagner de la biodiversité, et vivre avec elle et avec nos semblables plutôt qu'à côté.

Si la FSU Territoriale reste vigilante à une éventuelle expérimentation menée au conseil départemental de l'Hérault, elle ne pourrait accepter de remettre en cause l'accord collectif temps de travail signé avec l'exécutif départemental en 2022 sauf à se saisir et à porter notre revendication de la semaine des 32 heures en 4 jours...

**PROCHAIN RENDEZ-VOUS AVEC LES
ADHÉRENT.ES DE LA FSU TERRITORIALE DE L'HÉRAULT :**

Vendredi 4 octobre 2024 :

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE annuelle à Saussan.

On échange, on débat, on décide.

Bref, une journée constructive et conviviale!

Rejoignez nous !



LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN

BRAINWASHED : LE SEXISME AU CINÉMA

de Nina Menkes, 2022,
102 min disponible en replay sur
la chaîne Arte jusqu'au 25 juillet 2024.

Alors que les scandales sur les violences sexistes et sexuelles se multiplient en France, Arte propose la rediffusion du documentaire de Nina Menkes *Brainwashed : le sexisme au cinéma*. La réalisatrice analyse plus de 175 extraits de films, de *Apocalypse Now* à *Lost in translation*, de Godard à Kubrick en passant par Scorsese, sur une période allant de 1896 à 2020 en focalisant son attention sur les plans de femmes dans le cinéma de Hollywood. Elle montre d'une manière saisissante le lien entre le langage visuel au cinéma et les discriminations et violences sexistes et sexuelles. Le décor est planté avec un constat aussi implacable que terrifiant: 94% des femmes qui travaillent dans les studios de cinéma d'Hollywood (qu'elles soient devant ou derrière les caméras) ont été victimes de harcèlement sexuel.

Et même si le mouvement #Metoo a révélé haut et fort ce que beaucoup de femmes avaient vécu en secret, sur et hors des plateaux, la réalisatrice veut montrer comment est diffusé plus ou moins inconsciemment «le langage commun de la culture du viol». En effet, pour Nina Menkes, au-delà du mépris des droits et de la sécurité des femmes sur les plateaux, le langage visuel de la culture du viol est normalisé par plusieurs éléments clefs que l'on voit à l'écran: comme l'objectification du corps des femmes ou la glorification de l'agression sexuelle à l'écran.

Ainsi elle démontre, extrait après extrait, que les femmes sont filmées différemment des hommes. C'est ainsi que nous retrouvons systématiquement dans les films cette même configuration: un sujet masculin face à un objet féminin sexualisé. Et les techniques utilisées sont toujours les mêmes et consistent notamment à différencier le sujet (masculin) de l'objet (femme sexualisée). De l'éclairage au cadrage, les réalisations affichent toujours le sujet masculin sur pied, mais fragmente le corps pour l'objet sexualisé. Pour les mouvements de caméra c'est un peu pareil: fixe pour le sujet masculin, travelling sur les parties sexuées du corps pour l'objet sexuel féminin...

Ce résultat est obtenu parce que le point de vue de la narration est toujours un point de vue masculin, y compris chez les réalisatrices. Et tout simplement parce que la conception des plans au cinéma perpétue systématiquement les dynamiques de pouvoir qui existent dans notre société. En réalité, pour Nina Menkes, il s'agit davantage d'une affaire de pouvoir que de sexe, «de marchandisation du corps et du pouvoir entre les corps». La démonstration au travers de ce documentaire est sans appel, nous mesurons le chemin qu'il reste à faire au cinéma pour se réformer en profondeur.



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 : Esperguet et Le

Fait Maison - remerciements aux agent-es de l'Atelier des Moyens Graphiques du département de l'Hérault.



www.snuter34fsu.fr



LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN

**Il est Urgent
de défendre
le service
public !**



www.fsu.fr

**SERVICES PUBLICS ÉDUCATION,
RECHERCHE, CULTURE, SANTÉ-SOCIAL, JUSTICE,
EMPLOI, ENVIRONNEMENT, COLLECTIVITÉS...**

**Unissons-nous,
Syndiquez-vous !**