

Engagé.es !

#12

Janvier 2025

Comprendre
& agir

DANS CE NUMÉRO :

2 - Les agents paient déjà la crise !

6 - La retraite progressive : Qui ?
Quand ? Comment ?

8 - CST de novembre 2024 : on a
voté !

9 - CST de décembre 2024 : on a
encore voté !

10 - Emploi et environnement, un
même combat !

12 - Les assistant-es familiaux de
l'Hérault : Toujours mobilisé.es
pour la défense de leurs droits !

13 - La formation, pour qui et
pour quoi faire ?

15 - Actualité statutaire



*La FSU Territoriale de l'Hérault vous adresse des vœux
2025 plus que jamais solidaires et combatifs, pour un
monde plus juste : Justice sociale et écologique ...
Salaire, retraite ... Égalité femme-homme*

LES AGENT.ES PAIENT DÉJÀ LA CRISE !

Engagé.es ! #12

Depuis plusieurs mois les nombreuses interventions (parfois malheureuses) du Président Mesquida dans la presse alertent sur la

situation budgétaire catastrophique du Département de l'Hérault, à l'image de nombreuses collectivités en France. Depuis le mois de juin les élu.es du personnel sont informés, sans vraiment de précisions, des difficultés pour la collectivité départementale à boucler le budget et prévoir un budget à l'équilibre pour 2025. La menace d'une mise sous tutelle a été brandie à tout bout de champ, nous menaçant du pire !

LA CRISE BUDGÉTAIRE DES COLLECTIVITÉS EST BEL ET BIEN RÉELLE !

Oui c'est vrai ! L'autonomie financière des collectivités territoriales est limitée. Une part importante de leurs ressources provient ainsi de transferts financiers de l'État. Parmi ces transferts, le plus significatif est la dotation globale de fonctionnement (DGF). Le montant de ces dotations est calculé selon des critères complexes avec pour objectif, partiellement atteint seulement, de réduire les inégalités territoriales en soutenant les collectivités les moins favorisées. Les collectivités sont donc dépendantes des arbitrages annuels de l'État, réduisant leur visibilité à long terme.

Une partie non négligeable des ressources des Départements provient des droits de mutation à titre onéreux (DMTO), les fameux « frais de notaire » qui doivent être payés lors d'une transaction immobilière. C'est donc une ressource volatile, soumise aux fluctuations du marché sur lequel les Départements n'ont aucun contrôle.

Par conséquent il appartient aux Départements d'assurer la conduite des politiques de solidarité et d'insertion (RSA, Aide Sociale à l'Enfance, APA, etc.), de présenter chaque année un budget à l'équilibre tout en étant dépendants des incertitudes de l'Etat et d'une vision plus qu'approximative des entrées en ressources propres. Il faut que les collectivités puissent retrouver une autonomie financière afin de disposer de moyens permettant de développer une vraie politique de services publics territorialisés et ne pas devenir des agences de l'Etat.

OUI MAIS...

Dans un mail adressé à tou.tes les agent.es le 22 novembre dernier, le DGS a mis en pièce jointe une « fiche impacts » voulant démontrer comment l'Etat était le responsable de la catastrophe financière qui s'annonce. Et là encore tout vient se mélanger : de la mise à l'abri des Mineurs Non Accompagnés (MNA) aux salaires des 6 Intervenant.es Sociales en Commissariat et Gendarmerie (ISCG), en passant par le SEGUR versé aux agent.es, l'augmentation du RSA, la hausse du SMIC, du point d'indice et des cotisations retraites des agent.es. C'est oublier que les ISCG, personnels à part entière du département qui exercent leurs missions au plus près des victimes de violences, permettent au service social départemental d'approcher et d'accompagner un public isolé, fragile, victime de violences conjugales et intrafamiliales, tout en participant pleinement aux missions de protection de l'enfance. Les pointer du doigt, comme d'ailleurs tou.tes les agent.es lorsqu'il s'agit de pleurnicher sur l'attribution du Ségur ou la hausse de la valeur du point d'indice, c'est oublier aussi une perte constante du pouvoir d'achat des agent.es de la territoriale qui ont subi un quasi-gel de la valeur du point pendant 12 ans et dont nombres de métiers manquent cruellement d'attractivité.

Le département de l'Hérault ne fait pas mieux que les gouvernements successifs lorsqu'il aborde le sujet des rémunérations non pas comme une politique RH (politique sociale, attractivité, bien-être, etc.) mais simplement comme une question budgétaire ... Enfin, que dire lorsque ce même tableau montre une « erreur » prévisionnelle de plus de 52 millions d'Euros sur les DMTO qualifiée « d'imprévisible ». Pourtant l'annonce de la BCE dès 2022 de l'augmentation des taux directeurs pour lutter contre l'inflation annonçait un impact négatif sur la vente de logement et donc une baisse des DMTO...



LA NOTE EST DÉJÀ SALÉE POUR LES AGENT.ES

Pour autant, au département de l'Hérault la note est d'ores et déjà salée pour les agent.es et risque de l'être aussi pour les héraultai.es les plus fragiles et les plus précaires. Exit toute discussion sur les prestations sociales en faveur des agent.es de la collectivité (restauration extérieure, Comité d'œuvre Sociale) comme s'y était engagé l'exécutif. Bref une promesse de plus envolée ! Ce sont plus de 3000 repas par jours pris par les agent.es qui ne bénéficient d'aucune subvention par absence de conventionnement, de restaurant administratif ou de... titre restaurant. Depuis le début du mandat du Président Mesquida, c'est plus de 20 millions d'euros économisés par la collectivité sur le porte-monnaie des agent.es...

Dernier cadeau fait aux agent.es partant en retraite en 2025 : la collectivité a mis fin au bénéfice des 25 jours de congés qui permettaient de partir plus tôt en maintenant un salaire d'actif.

Là encore, la FSU salue la qualité du dialogue social qui n'a pas cru bon d'en informer les partenaires sociaux...

A côté de ça on nous fait l'aumône d'une Amicale qui peine à être attrayante pour celles et ceux (l'immense majorité) qui ne travaillent pas sur Alco. Lorsque nous voyons le catalogue du COS du département de l'Aude (un des départements les plus pauvres de France...) on a du mal d'avaler la pilule... Et le comble de la mesquinerie apparaît chaque année au moment des fêtes avec une carte cadeau enfant qui ne va pas au-delà des 12 ans... Nous le répèterons tant qu'il le faudra à celles et ceux qui, dans le cadre du dialogue social, se complaisent dans les « benchmarks » arrangeants : toutes les entreprises privées employant plus de 5000 salariés ont un Comité d'Entreprise plus généreux que l'aumône qui nous est faite par le conseil départemental de l'Hérault. Il ne sert à rien de se cacher derrière un RIFSEEP qui n'a permis que de rétablir une situation de carences salariales depuis des années et dont il y aurait beaucoup à dire tellement il a favorisé les salaires les plus hauts de la collectivité. Les agent.es ne sont pas dupes et affrontent une inflation qui a fait fondre comme neige au soleil les quelques acquis salariaux (-1.1% en euros constants selon l'INSEE).

« LE TRAVAIL C'EST LA SANTÉ » VRAIMENT ?

Nous avons dû affronter le mépris et les mensonges de l'ex ministre Kasbarian et sa volonté de nous faire passer à trois jours de carences en cas d'arrêt maladie. Bien qu'ils soient écartés depuis peu par le nouveau gouvernement Bayrou, l'incertitude demeure et les écueils se succèdent. En effet, la négociation menée au Conseil Départemental de l'Hérault sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) est rendue caduque par un exécutif qui voit là le moyen de faire des économies sur le dos des agent.es.

Pour rappel la participation employeur rendue obligatoire grâce à un accord au Conseil Supérieur de la Fonction Publique devait permettre à chaque agent.es de voir ses frais mutuelle et prévoyance pris en charge pour partie par l'employeur. Dans notre collectivité, dès 2026, chaque agent.es devra payer plus cher et être moins couvert ! Voici pourquoi :

LA SANTÉ DES AGENT.ES MIS À MAL

En janvier 2026, le nouveau contrat de groupe concernant la complémentaire santé qui sera mis en place et proposera 3 niveaux de garanties, l'administration avançant la nécessité de garanties multiples qui seraient à la hauteur de besoins différents et pouvant amener davantage d'adhésion au contrat de groupe. Pour la prévoyance un contrat dont nous ignorons à ce jour si le taux de couverture sera comme actuellement à 100% du traitement indiciaire + NBI + RIFSEEP ou comme le souhaite l'administration à 90 ou 95% à partir du 90 jours d'arrêt maladie. En effet, l'administration se déterminera en fonction des propositions tarifaires faites par les candidats prestataires suite à l'appel d'offre qui sera lancé courant janvier 2025.

Contrairement à ce qui a pu être négocié lors des différentes réunions, la participation de la collectivité sur le contrat de prévoyance ne sera pas de 50% du montant de la cotisation de chaque agent. En effet, l'administration a fait un premier volte-face à la dernière séance de négociation pour nous annoncer qu'elle s'en tiendrait à l'application stricte du décret n° 2022-581 du 22 avril 2022.

Pour la prévoyance, la participation de 18 euros passera au 1^{er} janvier 2026 à 7 euros !





Revirement de situation également pour la complémentaire santé avec une participation de 15 euros par agent qui souscrit au contrat de groupe, sans aucune participation pour les ayants droits (conjoint et enfants). Dans les faits, pour celles et ceux qui sont adhérents au contrat de groupe actuel, la participation sera bien en deçà de celle versée depuis 2023 pour compenser l'augmentation des tarifs d'Harmonie Mutuelle (pour la santé) et de Collecteam (pour la prévoyance) à laquelle s'ajoute une participation conditionnée par les revenus fiscaux.

Rappel du montant de participation du Département en 2024 et 2025 :

	Participations Compensatoires 2024 et 2025	
	Niveau 1	Niveau 2
1 Adulte	16,79 €	20,12 €
2 Adultes	33,58 €	40,24 €
1 Enfant	7,58 €	8,86 €
1 Adulte + 1 Enfant	24,37 €	28,98 €
1 Adulte + 2 Enfants	31,95 €	37,84 €
2 Adultes + 1 Enfant	41,16 €	49,10 €
2 Adultes + 2 Enfants	48,74 €	57,96 €

Donc pour la complémentaire santé, au 1^{er} janvier 2026, quel que soit le montant de l'adhésion, une participation de 15 euros uniquement pour l'agent.e.

UNE NÉGOCIATION RATTRAPÉE PAR LA CRISE BUDGÉTAIRE

La négociation a donc repris en septembre dernier avec une cadence de réunions soutenue durant lesquelles une enveloppe financière dédiée à la protection sociale complémentaire a été annoncée permettant d'effectuer des projections intéressantes notamment sur le contrat de prévoyance en faveur de tous les agents. Sauf que, lors de la dernière réunion de négociation le 13 décembre, la vice-présidente aux ressources humaines et aux moyens a indiqué aux 4 organisations syndicales que l'engagement financier pris ne serait pas tenu en raison de la réalité budgétaire de notre collectivité.

A nouveau, la FSU a réaffirmé la nécessité d'une protection sociale complémentaire optimale tant par la qualité du niveau de garanties et de couverture que par une participation employeur ambitieuse, à savoir à minima à 50% du montant de l'adhésion à la prévoyance et de 50% d'un panier de soins à 50 euros pour la complémentaire santé. Le président et sa majorité de groupe ont fait le choix de faire supporter aux agents ainsi qu'à leur famille la crise budgétaire départementale.

PAS D'ACCORD EN VUE MAIS UNE MOBILISATION AUTOUR D'UN DÉSACCORD

Le mandat que nous tenions de notre dernière AG voulait voir de réelles avancées par rapport à l'existant et le contrat de groupe que nous connaissons depuis plusieurs années. Il n'en sera rien au point que la proposition faite par l'exécutif reflète sa volonté de ne pas mener de politique sociale digne de ce nom en faveur des agent.es.

Seconde palinodie au CST de ce mois de janvier lorsque l'exécutif annonce en introduction de séance que, finalement, il n'y aura pas de signature de protocole PSC, prenant ainsi au dépourvu les représentants.es du personnel.

66 Mesquida : « Nous l'accompagnons »
Après les critiques du président du conseil départemental sur les difficultés financières de sa collectivité, le préfet a reconnu « l'effet ciseau entre la baisse des droits de mutation au niveau de 2017 et une hausse des dépenses sociales ». Mais le Département ne sera pas mis sous tutelle. Et pour cause, cela n'existe plus depuis 1981. « Si le budget n'est pas arrêté dans les délais ou pas à l'équilibre, la Chambre régionale des comptes propose un budget adopté par les élus, ou sinon, arrêté par le préfet. » Le Département a été épargné par l'effort national demandé aux collectivités. « Nous l'accompagnons. »

François-Xavier Lauch,
Préfet de l'Hérault - Midi Libre du 10 janvier 2025



Si la FSU, respectant le mandat qui lui a été donné par ses adhérent.es, ne signera pas un « accord » auquel l'exécutif à lui-même renoncé. Elle refuse d'en rester là et appelle, avec les autres organisations syndicales de la collectivité, l'ensemble des agent.es à se mobiliser. Cette politique est indigne et fera en sorte que les agent.es se soignent moins ou se saignent pour se soigner !

Enfin, et résolument, le discours alarmiste du Président est à entendre avec précautions au regard de la déclaration récente de la Préfecture rapportée par les médias.

ARRÊTS MALADIE : PETITS MENSONGES & ABUS DE LANGAGE

Après avoir affronté le mépris et les mensonges de l'ex-Ministre de la Fonction publique Kasbarian et son intension de nous faire passer à trois jours de carences en cas d'arrêt maladie, son successeur Laurent Marcangeli affiche une volonté d'apaisement à l'égard des fonctionnaires.

Rappelons que dès sa nomination l'ancien Ministre s'est emporté sur son admiration pour Elon Musk (patron notamment de l'entreprise Tesla, soutien de Donald Trump et promoteur de politiques d'extrême droite) et Javier Milei (Président ultralibéral de l'Argentine qui a supprimé, depuis son arrivée au pouvoir, 34 000 postes de fonctionnaires).



Il a notamment proposé de faire passer de un à trois jours de carences pour les fonctionnaires en arrêt maladie («comme pour le privé») en indiquant que le nombre de jours d'absences pour raison de santé était de 14,5 jours par agent.e en 2022 contre 11,7 jours/salarié.e pour le secteur privé (chiffre IGAS/ Inspection des Finances). A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous apprenons que le gouvernement Bayrou a suspendu ce projet.

Comme les meilleurs mensonges sont souvent les plus gros et à partir du moment où l'on tape sur les fonctionnaires, éditorialistes comme journalistes ne s'embarrassent ni des détails ni d'un esprit critique pourtant essence de leur métier, l'opinion publique acquiesce. Or, nul besoin de sortir de grandes écoles pour relativiser cette fausse évidence. D'abord rappelons encore et toujours qu'il ne peut s'agir d'une question d'équité sachant que plus des deux tiers des salariés du privé voient leurs jours de carences financés par l'employeur. Ensuite, comparer « au doigt mouillé » les arrêts dans le public et le privé c'est ne pas considérer :

- Que les agent.es du public sont plus âgé.es que les salarié.es du privé
- Que les agentes du public sont plus nombreuses que les salarié.es du privé
- Que les agent.es du public porteur.ses de maladies chroniques ou de handicap sont plus nombreux.ses que dans le privé (qui d'ailleurs les licencie sans hésitation...)
- Que les agent.es du public sont plus exposés à la maladie que les salariés du privé
- Que les arrêts liés à la Covid 19 ne sont pas répertoriés dans le public alors qu'ils le sont dans le régime général.

Et lorsqu'on prend en compte tous ces paramètres et notamment l'âge, le genre, l'état de santé et le diplôme nous constatons qu'il n'y pas de réels écarts entre le public et le privé. Notons aussi que le rapport de l'IGAS et l'IGF ne mentionne aucun abus chez les fonctionnaires en arrêt maladie.

Maintenir l'idée d'un passage à trois jours de carence chez les fonctionnaires c'est s'en prendre ouvertement aux femmes, aux travailleurs âgés (que l'on prétend vouloir maintenir dans l'emploi...) et aux plus fragiles des agent.es. C'est s'en prendre aussi aux métiers les plus pénibles qui se heurtent déjà au manque d'attractivité. C'est enfin ne pas retenir les leçons du passé où l'on a vu, avec l'apparition du jour de carence, certes une diminution des absences de moins d'une semaine mais une augmentation de celles de plus d'une semaine, et donc un surcoût pour la Sécurité Sociale.

Si l'on espère toujours avoir un jour un Ministre sérieux et compétent, la FSU continue d'exiger l'abrogation du jour de carence et s'oppose à ce que les agents publics, comme d'ailleurs tous les salarié.es, soient « puni.es » car malades !

En savoir + :

« Revue de dépenses relatives à la réduction des absences dans la fonction publique » (IGAS et IGF) – Juillet 2024 - <https://www.igas.gouv.fr/revue-de-depenses-relative-la-reduction-des-absences-dans-la-fonction-publique>
www.insee.fr

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Créée fin 2023 après le mouvement unitaire contre la dernière réforme, la retraite progressive pour les fonctionnaires permet le bénéfice d'un départ progressif pour les agents. Si cette mesure ne répond pas à notre revendication d'une retraite à 60 ans elle n'est pas non plus un droit opposable aux employeurs territoriaux qui gardent toute liberté de l'accorder ou non...

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Il s'agit de travailler à temps partiel donc de continuer à cotiser pour la retraite, tout en percevant une fraction de la pension. Ainsi, lorsque vous la demanderez, son montant sera recalculé en tenant compte de ces cotisations.

QUAND ?

2 ans avant l'âge minimum légal de départ à la retraite.

Vous devez remplir 3 conditions :

- Justifier de 150 trimestres travaillés auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base.
- Avoir l'autorisation d'exercer une activité salariée à temps partiel comprise entre 50% et 90 %. La demande doit être faite à l'employeur.
- Exercer son activité à temps partiel à titre exclusif. On ne peut pas travailler pour plusieurs employeurs.



ANNÉE DE NAISSANCE	OUVERTURE DU DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE
Du 01/01/1961 au 31/08/1961	60 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
A partir de 1968	62 ans

« Agente de catégorie A de la fonction publique depuis 1989, ayant exercée dans le secteur privé durant 4 ans, il m'est possible de partir à la retraite à l'âge légal de 62 ans et 9 mois étant née en 1962 avec la totalité des trimestres.

Je pense prendre ma retraite en octobre 2027, je vais donc surcoter à partir de mon âge légal jusqu'à la date de départ effective. De plus, étant mère de 4 enfants, je bénéficierai d'une majoration du montant de ma pension de 15% (majoration de la pension de 10% à partir de 3 enfants).

J'envisage de prendre une retraite progressive à partir d'octobre 2025 à 80%.

Mon salaire actuel à 100% est de 3090€. En situation de retraite progressive, il sera de 2613 € net et le montant de ma retraite venant le compléter sera de 506 € net. Le cumul des deux m'apporte 29€ de plus par mois que mon salaire actuel à temps plein.

La conséquence sera une diminution de ma pension de retraite de 34€ net par mois lorsque je partirai. En effet si je ne prenais pas la retraite progressive, le montant de ma pension serait de 2926€ net alors qu'en prenant la retraite progressive il sera de 2893 euros. »

Cette situation ne vaut qu'exemple mais permet d'attirer votre attention sur le fait que certaines situations peuvent être plus ou moins avantageuses. En effet il peut être intéressant de faire le calcul car selon votre carrière, une demande de retraite progressive peut impacter peu ou prou votre montant de pension de retraite tout en vous permettant une fin de carrière plus douce.

COMMENT DEMANDER LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

Il faut la demander à la CNRACL (ou l'IRCANTEC si vous êtes contractuel.le) et en parallèle demander à son employeur de travailler à temps partiel. Pour cela, il faut vous adresser à votre gestionnaire de carrière. Le délai d'instruction par la Caisse de Retraite est fixé à 6 mois. L'autorisation du travail à temps partiel doit être transmise par l'employeur à la Caisse de Retraite 4 mois avant la date d'effet souhaitée.

QUELLE INCIDENCE SUR LA CARRIÈRE ?

Le montant de la pension partielle est calculé sur la fraction du temps non travaillée, sur la base de la pension retraite à laquelle le fonctionnaire aurait droit s'il avait définitivement cessé ses fonctions.

Ex : Un fonctionnaire en retraite progressive exerçant son activité avec une quotité de temps partiel à 60% => La première liquidation est effectuée selon les règles de droit commun. La pension calculée est alors proratisée selon la quotité de temps de travail. Le fonctionnaire perçoit ainsi 60 % de son traitement et 40 % de sa pension. L'agent continue à générer des trimestres sur son temps de travail. Sa pension sera revalorisée lorsqu'il prendra sa retraite.

Il est possible de faire une simulation sur le site de la CNRACL.

MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE LA RETRAITE PROGRESSIVE.

Attention : si l'agent renonce à sa retraite progressive après l'avoir obtenue, il ne pourra pas la redemander. Une fois en retraite définitive, il est possible d'exercer une activité professionnelle dans le cadre des règles du cumul emploi retraite.

CE QUE REVENDIQUE LA FSU :

Le SNUTER et la FSU continuent de revendiquer l'abrogation du passage à 64 ans de l'âge légal de la retraite.

La retraite progressive doit être un droit pour les agent.es et ne pas être soumis au bon vouloir de l'employeur ! Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont importantes, la tentation sera grande pour les collectivités de refuser les demandes de retraite progressive, alors même que les situations de sous-effectifs dégradent les conditions de travail et donc la santé des agents.

Par conséquent nous revendiquons un temps partiel de droit dans le cas de demande de retraite progressive.

A SAVOIR !

- 🔴 Le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive.
- 🟢 L'employeur ne se prononce pas sur la retraite progressive mais il peut refuser le temps partiel.
- 🟡 Si vous travaillez déjà à temps partiel, vous pouvez demander votre retraite sur le temps non travaillé, ceci sans l'autorisation de l'employeur.
(ex : une personne travaillant à 80% peut demander la retraite pour les 20% non travaillé et continuer à travailler à 80%)

Pour en savoir davantage :

Retrouvez le sujet sur la retraite progressive en détail sur le Guide des carrières de la Fonction Publique Territoriale à commander gratuitement au syndicat FSU du conseil départemental de l'Hérault sur simple demande mail : fsu@herault.fr

Retrouvez en ligne la publication FSU sur la retraite avec au sommaire : Réforme 2023 : d'autres choix sont possibles / Les âges de la retraite / Évolution des paramètres / Calcul d'une pension de la Fonction publique / Le régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) / Le calcul de la pension du régime général / Les pensions complémentaires / La retraite progressive / Les droits liés aux enfants / Le moment du départ / Pension de réversion / Cumul emploi-retraite / Les retraités dans la FSU : des militant.es à part.



On a voté AU CST DU 7 NOVEMBRE 2024

Parmi les dossiers présentés aux organisations syndicales pour information, donc non soumis au vote, celui concernant les forestiers sapeurs au Pôle des Moyens Opérationnels à la DGA AT, a retenu particulièrement notre attention.

A compter du 1er janvier 2025, l'administration prévoit d'expérimenter la forfaitisation de la pénibilité pour ces agents ce qui est une perspective positive. La pénibilité de quelques minutes quotidiennes antérieurement, est maintenant forfaitisée en 4,5 jours annuels dont les modalités de prises seront identiques à celles des congés annuels. Au terme de cette expérimentation qui débute, un bilan sera dressé afin de statuer sur l'opportunité ou non de pérenniser ce dispositif.

Bien que la FSU approuve cette expérimentation, la situation des agent.es randos pisteurs et des agents des espaces verts a été rappelée à l'administration car ils sont aussi concernés par la pénibilité mais n'en bénéficient pas. Le but est d'ouvrir le chantier de la pénibilité tel qu'il était prévu de manière plus large sur les autres agents de la collectivité avec effectivement la spécificité qui est propre à leur mission. Sur la forme, si cette expérimentation s'avère positive, elle devra être validée en CST.



6 DOSSIERS SOUMIS AU VOTE

1. DGA RH : Rapport annuel sur l'évolution des postes.

Comme chaque année, l'administration présente en CST l'évolution annuelle des postes budgétaires. Afin de s'adapter aux besoins de la collectivité, 792 modifications du tableau des effectifs ont dû être adoptées en Assemblée. Cela concerne les recrutements suite à des vacances de postes, les reclassements pour raison de santé, les nominations suite à réussite à concours, examen professionnel, avancement de grade, promotion interne ou encore les changements de taux d'emploi.

Autant de modifications nécessaires à l'adaptation des ressources aux besoins des services tout en stabilisant l'effectif global de la collectivité.

La FSU a sollicité des précisions sur les difficultés de recrutement sur certains postes, notamment ceux restés vacants, afin d'avoir une analyse plus approfondie de ces données. En vain, l'administration ne partageant pas cette dynamique.

=> Vote POUR

2. DGA RH : Maintien du régime indemnitaire pendant un congé de transition professionnelle.

Ce dispositif a pour objectif de lever le frein pécunier pour certains agents qui aspirent à une reconversion professionnelle. Son développement auprès des agents exposés à un risque d'usure professionnelle sur leur poste, garantit ainsi le maintien de leur employabilité.

Ainsi, le fond d'insertion professionnelle pourrait être sollicité pour pouvoir compenser, éventuellement compléter le manque en termes de rémunération pour ces situations singulières et à la marge.

=> Vote POUR

3. DGA AG : Réorganisation de la Direction du Système Informatique.

La perspective d'une nouvelle organisation de la DSI avait été annoncée au premier semestre 2024 à l'issue de l'internalisation des salarié.es de COGITIS en juillet dernier. En effet, la Direction du Système Informatique a doublé ses effectifs et doit trouver une dynamique d'équipe commune. L'évolution de la DSI avec un doublement des effectifs pour l'absorption de COGITIS. La question principale pour la FSU était de savoir à quel moment le point d'équilibre commun serait atteint pour les agents de la collectivité et ces personnels intégrés. Effectivement, il est difficile de faire coexister des situations différentes, notamment, en lien avec les différents acquis sociaux qui font actuellement débat.

=> Vote POUR

4. DGA SD : Organisation des 2 STS de Lunel.

Cette réorganisation ayant un impact sur le périmètre géographique et sur le rattachement des communes aux 2 STS de Lunel, elle implique un changement de rattachement d'agents dans l'organigramme. Elle implique également un changement de dénomination des 2 services des solidarités de Lunel, ce dans une logique d'implantation géographique des services. La FSU ne pouvait être que favorable à ce déménagement dans la mesure où ce projet est en attente depuis plusieurs d'années. Une visite de site a été préconisée par la FSU dans le cadre de la F3SCT. La réponse de fonctionnement en synergie est intéressante et doit continuer de faire l'objet d'une réflexion plus large au niveau du PASEF compte tenu des réalités territoriales qui ne sont pas uniformes sur le département.

La FSU a soulevé un point d'achoppement majeur concernant la NBI QPV que 2 agents auraient perdue alors que le déménagement du service n'est pas de leur fait.

Pour la FSU il était inadmissible qu'ils soient pénalisés sur leur salaire.

L'administration a consenti l'octroi d'une IFSE majorée.

=> Vote POUR

5. DGA AT : Ajustement de l'organisation au STEV (Service Territorial des Espaces Verts) du PMO.

La cessation de la gestion du site de Bayssan en régie est prévue par l'administration au profit d'une gestion par délégation à une entreprise qui a vocation à prédominer du fait de l'accroissement du site. L'administration opte donc pour renforcer l'équipe mobile du STEV de Gignac en redéployant les 4 agents concernés. In fine, ce dossier consiste à externaliser l'entretien du site de Bayssan ce à quoi la FSU y est évidemment opposée. Historiquement, la création de cette équipe en 2018 répondait à un besoin qui ne pouvait pas être couvert à l'époque par l'équipe de Gignac. Le besoin reste d'actualité, nous ne pouvons voter pour la suppression d'un service.

=> Vote CONTRE

6. DGA SD : Evolution de l'organisation du service MNA

Au 1er janvier 2025, l'organisation de la mission de suivi et d'accompagnement des Mineurs Non Accompagnés (MNA) intégrera les agent.es du Foyer De l'Enfance et de la Famille à l'équipe DEF dans les locaux de « la BLANQUETTE » sur le secteur Trifontaine à Montpellier. La proposition d'organisation nous semble pertinente avec des conditions satisfaisantes pour les agents du FDEF qui, placés en position de détachement, pourront demander à intégrer la collectivité au bout d'un an.

Par contre, elle fait sérieusement défaut pour la FSU en matière de conditions de travail et d'accès sécurisé au site. Une visite de la F3SCT est indispensable selon la FSU avant le déménagement (prévu le 16 janvier 2025). Cette proposition a été reprise par la Présidente du CST et la visite a eu lieu le 6 janvier.

=> Vote CONTRE

On a voté aussi AU CST DU 13 DÉCEMBRE 2024

DGA RH : Evolution de l'entretien professionnel annuel.

Ce dossier a fait l'objet de deux réunions préparatoires en CIC. A la première, plusieurs observations ont été faites par la FSU concernant de nouveaux critères d'évaluation proposés par la DGA-RH et concernant la transposition systématique de ces éléments notifiés sur FOEDERIS lors de l'entretien lesquels renseigneront la fiche d'évaluation transmise aux Lignes Directrices de Gestion. La seconde présentation en CIC incluait les modifications demandées nous donnant satisfaction ainsi que la clarification concernant les LDG.

La FSU a rappelé l'importance que l'entretien professionnel reste un temps d'échanges constructifs. Elle a aussi attiré l'attention de l'administration sur l'éloignement de certains agents vis-à-vis de l'entretien professionnel dans certains services qu'il faut prendre en compte face à cet outil qui se formalise de plus en plus.

Nous avons aussi demandé que soit clarifiée la place du cadre fonctionnel dans l'entretien professionnel dans le cas de la double hiérarchie de certains services notamment au PASEF.

=> Vote POUR en apportant des nuances.

DGA RH : Rapport politique Handicap.

Ce dossier impliquait un passage en Assemblée Départementale le 18/12/24 avec un financement incluant 60% CD et 40% de fond d'insertion. Ce rapport a aussi fait l'objet d'un passage en F3SCT. Nous avons pris acte d'une volonté de la collectivité de s'engager dans cette voie dont nous percevons maintenant les résultats plus consistants après plusieurs années de travail dans ce domaine.

=> Vote POUR



DGA RH/SD : Poursuite du dispositif de mobilisation d'agents assurant des missions de « cadres en intérim » au sein du PASEF

6 collectivités ont été citées en exemple par la FSU pour motiver sa proposition que dans l'Hérault les ASE de classe exceptionnelle puissent accéder au poste de RTEF et RTS de façon durable et pérenne. Le passage du concours ou non restera au bon vouloir de l'agent.e selon le déroulement de carrière auquel chacun aspire.

En effet, la FSU est opposée à ce système de corporation proposé par l'administration défavorable à la promotion par concours. Notre vote négatif a aussi été motivé par le renouvellement annoncé d'un dispositif avec les mêmes défauts qui produiraient les mêmes conséquences négatives que celui des cadres intérimaires initial dont la situation précaire était dénoncée.

=> Vote CONTRE

DGA RH/SD : Gestion et valorisation du temps supplémentaire des agents au PASEF.

Ce dossier a été ajourné donc non soumis au vote. On vous explique pourquoi.

Malgré 2 réunions préparatoires en CiC, le dossier présenté en CST demeurait inacceptable pour FSU : il n'est pas possible de demander à des élus du personnel de valider en instance officielle des dispositions non réglementaires au cadre légal de travail.

Si la volonté de l'administration était de proposer un dispositif permettant des récupérer les heures effectuées aux agent.es, un problème de fond persiste : Ont-ils à effectuer des missions qui relèvent du cadre de l'urgence et dont le déploiement appartient au PASEF ? Pour le cas des déplacements programmés dépassant le cadre horaire habituel, les modalités de récupérations étaient satisfaisantes. Par contre le dossier présenté ne tenait pas compte de la réalité pratique de ces accompagnements, majoritairement en présence d'un mineur confié et engageant une double responsabilité.

=> Dossier ajourné donc pas de vote.

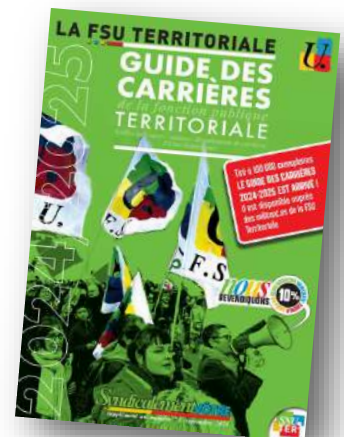
L'indispensable Guide des carrières est disponible !

Le nouveau guide des carrières de la Fonction Publique territoriale est à votre disposition.

Spécifiquement élaboré pour les agents des collectivités territoriales par le syndicat FSU Territoriale, la section du département de l'Hérault se tient à votre disposition pour vous remettre cette nouvelle version 2024/2025.

Comme à chaque fois, vous y retrouverez toutes les mises à jour des grilles indiciaires pour les catégories, A, B et C ; mais aussi toutes les informations indispensables sur la rémunération, les agents contractuels, le télétravail, la protection Sociale Complémentaire, l'entretien professionnel, les sanctions disciplinaires, les instances paritaires et tout ce qui fait notre cadre de travail (congés, Compte Personnel d'Activité, dossier administratif, avancements et promotions, recours et contentieux, etc...).

Demandez-le il est gratuit ! *



* Le guide des carrières, tiré à plus de 100 000 exemplaires est financé par les cotisations de ses adhérent.es

La protection de l'environnement et de la biodiversité ainsi que la lutte contre le changement climatique seraient, selon les néolibéraux, opposées à l'activité économique et donc à l'emploi... Ils justifient leur inaction par une priorité donnée à la « la défense de l'emploi ». Pourtant, les milliards d'euros d'aides injectés depuis des années dans les entreprises en vue de la défense de l'emploi n'ont pas permis de faire reculer le chômage. Coupons court aux idées reçues :

Idee reçue 1 : Priorité à l'économie, la planète pourrait attendre.

La base de l'argumentation néolibérale est la mise en opposition de l'environnement et de l'emploi : conjoncture, pandémie, concurrence internationale... Tout concourt à faire que rien ne change. Pourtant, les activités humaines à l'origine du changement climatique et de la dégradation de la biodiversité sont celles qui nous ont conduits à cette pandémie, aux impacts dévastateurs au plan social, économique et sanitaire. Relancer ces activités telles quelles, serait le pire des choix et aboutirait à la reproduction et à l'aggravation de l'intensité de ces crises sanitaires, écologiques, sociales et économiques qui sont étroitement imbriquées. Il faut changer d'approche maintenant.

Idee reçue 2 : La transition détruirait l'emploi.

Depuis des décennies le modèle néolibéral, le productivisme et la globalisation ont entraîné la suppression ou la détérioration de millions d'emplois dans l'industrie, les services et l'agriculture et ont aggravé le changement climatique. Et aujourd'hui des multinationales utilisent l'argument de la transition pour poursuivre la même politique de restructuration, de délocalisation et destruction d'emplois. Selon l'OIT, la dégradation de l'environnement et le réchauffement ont d'ores et déjà détruit 80 millions d'emplois dans le monde alors que la transition écologique pourrait en créer 60 millions.



Idee reçue 3 : Il ne servirait à rien d'agir à l'échelle locale ou nationale, car l'enjeu serait à l'échelle planétaire.

L'impact écologique de notre pays ne se résume pas aux émissions carbone au plan national : s'y ajoutent les émissions importées, et celles qui sont exportées ou celles qui sont financées. Les bénéfices des mesures nécessaires en France vont au-delà de la seule réduction des gaz à effets de serre. Leurs impacts positifs seront multiples : sortir de la précarité énergétique en gagnant du pouvoir d'achat, baisser les importations d'hydrocarbures, diminuer la pollution, améliorer la qualité de l'air, de la nourriture, la santé, gagner en autonomie alimentaire et en bien-être pour les agriculteur-trices, re-territorialiser les filières longues, gagner des emplois.

NOS PROPOSITIONS :

En donnant la priorité aux enjeux sociaux et environnementaux, les politiques volontaristes en rupture avec le dogme libéral actuel ne sont un frein qu'aux bénéfices des actionnaires et au maintien d'un statu quo invivable, mais pas au développement économique et à l'emploi.

CRÉER DES EMPLOIS POUR LE CLIMAT : UN CHOIX POLITIQUE

- Créer des emplois de qualité dans les secteurs d'utilité sociale et écologique ;
- Orienter les plans de relance pour que toutes les activités soient favorables au climat ;
- Travailler en lien avec les organisations syndicales à des plans de réorientation industrielle et professionnelle pour les secteurs qui vont être le plus impactés ;
- Orienter les aides individuelles vers les personnes socialement les plus en difficulté ;
- Aucune aide publique ne doit être versée aux entreprises qui détruisent de l'emploi et dérogent aux (ne respectent pas les) objectifs climatiques.

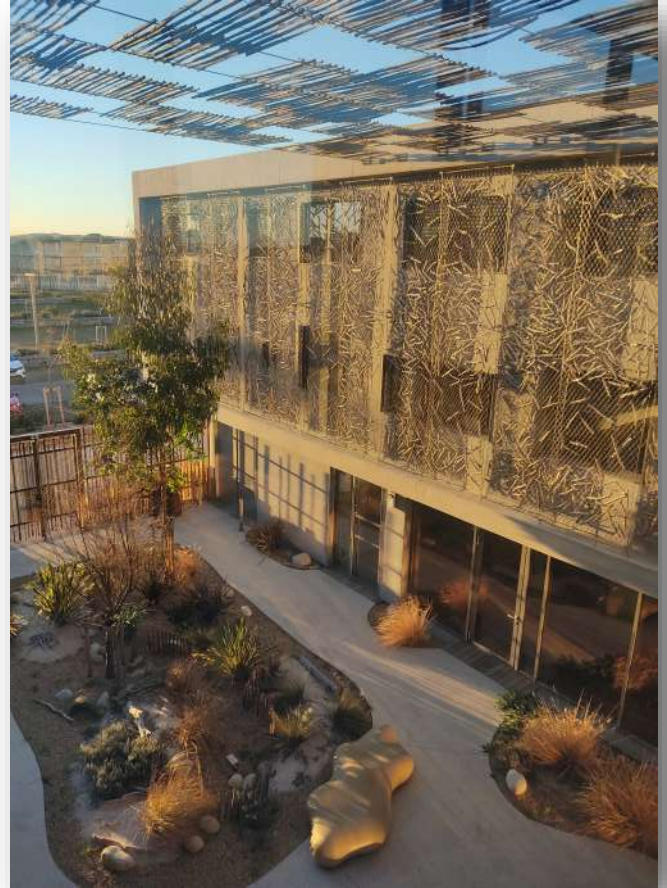
CONTRAINDRE LES ENTREPRISES À RÉDUIRE LEURS ÉMISSIONS

Il faut rendre contraignants des objectifs de réduction des gaz à effets de serre pour l'État et pour les entreprises avec un système de sanctions permettant de respecter l'accord de Paris. Ce qui implique d'engager des ruptures et de mettre en place des politiques imposant :

- des conditionnalités sociales et environnementales aux aides publiques : pas de relance d'un modèle insoutenable ! ;
- des investissements massifs vers les secteurs de la transition ;
- la création d'emplois publics ;
- une intervention des travailleur-euses et de la société dans les projets de reconversion.

INSCRIRE LA TRANSITION DANS LA DURÉE POUR CRÉER DES MILLIONS D'EMPLOIS DE QUALITÉ

- Créer des emplois de qualité est nécessaire dans le secteur du bâtiment (les marchés publics doivent y contribuer), des transports, de l'agriculture, de l'énergie, de la défense des écosystèmes... ;
- Renforcer les transports collectifs tout en favorisant les reconversions par la production de véhicules sans émission ;
- L'intégration des enjeux écologiques dans l'agriculture et la pêche permettra d'augmenter les emplois ;
- La production d'énergies renouvelables doit être développée au plus près des territoires ;
- L'État et l'Union Européenne doivent coordonner les initiatives, en organisant les filières de formation et en engageant les moyens financiers nécessaires ; les reconversions doivent concerner les filières entières jusqu'à la sous-traitance. Les travailleur-euses concerné-es doivent contribuer à l'organisation des formations nécessaires ;
- Les services publics sont des acteurs de la réduction des inégalités, de la protection en matière de santé, de l'application des normes sanitaires et des mesures pour la transition écologique, de la protection des écosystèmes. Ils doivent être renforcés ; il est possible de définir au niveau territorial avec les élu-es et les mouvements sociaux les besoins en embauches pour les services publics et les projets de développements éco-sociaux ;
- Réinvestir massivement dans l'école et former à la transition et aux nouveaux métiers. Soutenir les métiers de l'associatif, de la culture et du sport, qui construisent un autre modèle de développement et d'émancipation citoyenne ;
- Remettre en cause l'étalement des villes et la centralisation des services publics et des entreprises.



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, 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 matin 4 février 2025

Contact : fsu@herault.fr ou 04.67.67.77.04

LES ASSISTANT-ES FAMILIAUX DE L'HÉRAULT :

Toujours mobilisé.es pour la défense de leurs droits !

Il n'est jamais trop tard pour bien faire !

Le syndicat FSU adresse donc un grand merci à l'ADDAMEF (Association Départementale Des Assistants Maternelles et Familiaux de l'Hérault) pour son invitation à la conférence du 6 juin dernier au Pouget. Et un grand bravo pour l'organisation et la qualité de l'intervention et des échanges. C'est grâce à ce type d'initiative que nous ferons avancer conjointement la défense des droits des Assistantes et Assistants Familiaux et porteront leurs revendications afin de répondre au mieux à leurs besoins professionnels.

A la rencontre des Ass Fam sur les territoires.

Fort de sa bonne représentation dans la profession par un nombre significatif de syndiqué-es, la FSU propose comme chaque année des réunions pour ses adhérents qui peuvent venir accompagné-es de collègues sympathisant-es afin de découvrir l'action de notre syndicat. Les dernières réunions ont eu lieu en octobre dernier à Lunel (03/10) et Béziers (10/10). Ce sont toujours des temps d'échanges riches qui permettent de rester au plus près des préoccupations quotidiennes des salariés mais aussi d'élaborer et structurer nos revendications. Ce dernier cycle a aussi été l'occasion de faire la restitution de la réunion du 30 septembre avec le SDAF et la DEF* à laquelle nos représentants ont participé, accompagnés de deux assistantes familiales FSU. Il sera toutefois utile de mener une réflexion sur l'évolution de cette pratique en fonction des enjeux du moment et d'une participation très hétérogène.

Réunion dialogue social assistant-es familiaux.les du 30 septembre et du 21 novembre 2024.

La directrice de la DEF avait arrêté l'ordre du jour sur propositions des organisations syndicales sachant que la FSU avait anticipé en demandant d'aborder la mise en œuvre de la loi « Taquet » du 07/02/2022 sur les questions relatives au volet rémunérations, les accueils relais, répit et les congés. A cela s'ajoutaient le remboursement des frais kilométriques (au-delà des 10 000 km et les règles retenues pour les distances) et d'autres questions concernant les recrutements, le maintien du salaire en cas d'arrêt pour accident de travail et la restauration scolaire.



Pour les assistant-es familiaux, la loi Taquet modifie de façon substantielle la « construction » de la rémunération en se basant de nouveau exclusivement sur le nombre d'enfants accueillis. Ce changement induit entre autres, de revoir tous les contrats de travail (échéance janvier 2025). D'autre part, lorsqu'un-e assistant-e familial-e n'avait plus d'accueil, il ou elle percevait une indemnité d'attente pendant 4 mois ne correspondant en rien au montant du salaire perçu. La loi prévoit maintenant une rémunération de 80% du salaire dès qu'une place est vacante (ce qui est donc à l'avantage du professionnel). En contrepartie, les règles de refus d'accueil deviennent plus strictes.

Les représentants FSU, dont deux assistantes familiales, ont rappelé la note d'information de la directrice de la DEF du 11 mai 2023 aux représentants du personnel en CST. Cette note précise les modalités de mise en œuvre de la loi Taquet en matière de rémunérations. Or, la loi Taquet date de février 2022 et son effectivité à septembre 2022. La DEF avait alors déjà pris 9 mois de retard et indiquait les difficultés notamment informatiques de mettre en place les nouvelles modalités.

« Quel agent de la collectivité accepterait pendant 2 ans d'être payé sur la base d'une grille indiciaire obsolète ? »

Plus de 2 ans après, les assistantes familiales de la collectivité sont toujours payées selon l'ancien système et donc selon des modalités moins favorables. S'il est bien prévu un effet rétroactif au 01/09/22 ; quelle masse de travail attend nos collègues du SDAF pour tout recalculer et pour une somme que la directrice de la DEF se disait alors incapable de quantifier ?

La rencontre du 21 novembre 2024 a confirmé ces délais de mise en œuvre avec une première paye sur la nouvelle formule en février 2025. Par contre, nous avons appris à cette occasion que la DEF présentera à l'arbitrage du Président de la collectivité une proposition de contractualisation en CDI très défavorable aux assistant-es familiaux avec la quasi impossibilité de refuser un accueil même pour des raisons valables.

La FSU et les 3 autres organisations syndicales ainsi que les assistantes familiales présentes, dont bon nombre sont affiliées à l'ADDAMEF**, ont décidé d'écrire au Président en demandant l'application de la Loi Taquet dans son entièreté et dans son esprit qui vise à protéger ces professionnel·les et valoriser leur métier.

Retrouvez le courrier sur le site FSU « snuter34fsu.fr », rubrique assistants familiaux.

Peut-être y a-t-il un lien avec le report de la rencontre du 9 décembre dernier par la DEF au 20 Janvier 2025 ? En espérant en savoir plus lors de cette rencontre.

* SDAF : Service Départemental de l'Accueil familial ; DEF : Direction Enfance Famille.

** ADDAMEF : Association Départementale Des Assistants Maternelles et Familiaux de l'Hérault

LA FORMATION, POUR QUI ET POUR QUOI FAIRE ?



La formation suscite diverses interrogations qui justifient un éclairage. Lors des entretiens annuels, la formation professionnelle est un des points abordés avec les agents. Alors quelle importance revêt ce volet pour les agent.es de la collectivité et quelles sont les modalités d'accès ?

Rappelons que la loi dite de Transformation de la Fonction Publique d'août 2019 a introduit les Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui servent de base à l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne. Cette inscription est elle-même conditionnée à l'accomplissement des formations obligatoires.

Le décret n°2008-512 du 29/05/08 relatif à la **Formation Statutaire Obligatoire** (FSO) des fonctionnaires territoriaux pose le cadre réglementaire en précisant les conditions et les modalités de dispense des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation.

LA FORMATION D'INTÉGRATION.

Elle vise à faciliter l'intégration par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel ils exercent leurs missions et plus largement au fonctionnement des collectivités territoriales.

Elle s'adresse aux agent.es stagiaires en vue de leur titularisation et doit être effectuée au cours de la 1^{re} année suivant la nomination. **La formation d'intégration conditionne la titularisation**, elle est proposée par CNFPT (5 jours pour les catégories C et 10 jours pour les catégories A&B).

Par homologie, les modalités de dispense de la formation d'intégration s'appliquent aux agents recrutés sur un poste permanent pour une période d'au moins une année (Art.L332-8 du code général de la fonction publique).

LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION.

Elle est dispensée aux fonctionnaires de toutes catégories pour permettre l'adaptation à l'emploi et le développement des compétences et peut être proposée en interne par l'administration ou par le biais du CNFPT. Pour rappel, elle répond à l'une des conditions d'éligibilité aux listes d'aptitude des LDG.

- **La formation de professionnalisation au premier emploi** : Elle doit être effectuée dans les 2 ans suivant la nomination.
De 3 à 5 jours pour les catégories C et de 5 à 10 jours pour les catégories A&B.
- **La formation de professionnalisation tout au long de la carrière** : Elle doit être effectuée après la période de formation de professionnalisation au premier emploi.
De 2 à 10 jours par période de 5 ans pour toutes les catégories
- **La formation de professionnalisation à la suite d'une affectation sur un poste à responsabilité** : Elle doit être effectuée dans les 6 mois suivant l'affectation.
De 3 à 10 jours par période de 5 ans pour toutes les catégories



L'accès à ce type de formation est à l'initiative de l'agent qui doit en faire la demande à partir d'une formation inscrite dans le catalogue du CNFPT. L'agent peut aussi solliciter une inscription à une formation proposée par un autre organisme de formation. Ces demandes de formation doivent faire l'objet d'une validation hiérarchique.

Rappelons que les **formations en lien avec la santé & la sécurité s'inscrivent** dans le cadre réglementaire d'hygiène et de sécurité du 14/09/20 applicable à l'ensemble du personnel quel que soit son statut. Le non-respect de ce dernier expose tout agent à des sanctions disciplinaires selon les dispositions légales. Il indique aussi que les formations dans le domaine sécurité sont obligatoires (Art.4) : « *Les agents ne peuvent se soustraire aux séances de sensibilisation ou de formation à la sécurité, organisées à leur intention* ».

Les formations en lien avec la santé & la sécurité entrent dans le cadre des 2 jours de formation obligatoire tous les 5 ans pour la promotion interne aux LDG.

LES FORMATIONS FACULTATIVES.

Si certaines peuvent être financées par le Département, un grand nombre des ces formations facultatives sont comprises dans les offres CPF, certaines pouvant être prises en compte et valorisées au titre des LDG.



Les agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'un crédit d'heures de formation professionnelle sur leur CPF, mobilisables à leur initiative en créant leur compte sur internet (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/compte-utilisateur/connexion>). En pratique, le CPF est alimenté de 25h chaque fin d'année dans la limite de 150h.

L'objectif est d'acquérir de nouvelles compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Le CPF ne peut être utilisé pour suivre une formation en lien avec les fonctions de l'agent sur la collectivité.

« Agent de la collectivité depuis plus de 20 ans, j'exerce une activité accessoire dans le cadre d'un cumul d'activité autorisé. De ce fait, cette double activité me permet de cumuler, au titre de mes droits CPF, des heures mobilisables pour réaliser une formation mais aussi une somme d'argent utilisable pour le financement d'une formation éligible. En effet, mon statut d'agent public me permet de bénéficier d'heures (dans la limite de 150h) pour suivre une formation et mon activité accessoire me permet de générer en plus une somme d'argent disponible pour le financement d'une formation. Cette somme d'argent disponible peut également être convertie en heures. L'inverse n'est cependant pas possible.

Cette situation m'a permis en 2024 de financer une formation personnelle mais réalisée sur mon temps personnel (congés). »

MAYOTTE Après le drame, reconstruire

La situation est dramatique à Mayotte après le passage du cyclone tropical intense Chido. Terrible bilan humain, bidonvilles entièrement soufflés, bâtiments en dur en partie détruits, coupure d'eau et d'électricité, manque de vivres, hôpital durement touché, forêts à terre, cultures détruites, routes impraticables... Après la sidération de la catastrophe, le manque d'anticipation et l'impréparation des autorités face au risque cyclonique ces dernières années sont pointés du doigt.



SOLIDARITÉ AVEC MAYOTTE

En plus de son insularité et de son éloignement de l'Hexagone comme La Réunion, Mayotte subit le facteur aggravant de l'immense pauvreté, comme le souligne le géographe Frédéric Leone dans Le Monde. Elle conduit un tiers de sa population, française comme comorienne, à vivre dans un bâti vulnérable sans fondation, sur des terrains en pente avec des toiles mal fixées et tranchantes lors des cyclones. « On constate la réalisation d'un drame totalement prévisible » appuie ce chercheur. Pour l'heure, des mesures d'urgence comme de moyen terme doivent être prises pour, enfin, satisfaire les besoins élémentaires de toute la population en termes d'accès à l'eau potable, l'éducation, la santé, l'habitat social, l'emploi... Cette reconstruction de Mayotte pour prévenir les risques, rendre digne le quotidien et préparer l'avenir pour tous ses habitant-es nécessitera des investissements conséquents de la part de l'État. Les services publics, centrés sur les besoins de la population, devront notamment être renforcés et

développés. Il est en effet grand temps que l'État se montre à la hauteur de la situation et réponde aux urgences.

Appel à solidarité avec les habitant-es de Mayotte

Le syndicat de la FSU Territoriale de l'Hérault a décidé de faire un don pour aider les habitant-es de Mayotte et parer aux premières urgences après le drame. En effet, toute la FSU se mobilise avec Solidarité laïque à travers un appel à dons. Cet appel à solidarité concrète témoigne du soutien à la population sans pour autant dédouaner l'État de ses responsabilités dans les opérations d'acheminement de nourriture, de remise en l'état des réseaux d'eau, d'électricité, de prise en charge des blessé-es.

ACTUALITE STATUTAIRE



Jurisprudence : Maladie professionnelle : la reconnaissance de l'imputabilité au service n'impose pas que l'activité professionnelle soit à l'origine de l'apparition de la pathologie.

Une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce, il n'appartenait pas aux médecins de se prononcer sur l'imputabilité au service au sens des dispositions des articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et d'autre part, il résulte de ce qui a été dit au point 3 que la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie professionnelle ne suppose aucun rapport d'exclusivité et n'impose pas que l'activité professionnelle soit à l'origine de l'apparition de la pathologie, dont l'imputabilité au service peut être reconnue dès lors qu'elle est significativement aggravée dans le cadre de l'activité professionnelle.

Il ressort de l'avis même de l'expert, le docteur B..., que la pathologie affectant Mme C... présente un lien direct et certain avec l'exercice de ses fonctions. Au regard de cet avis, qui n'est pas sérieusement contesté par l'administration, l'imputabilité à l'activité professionnelle de la pathologie déclarée par Mme C... et affectant son coude droit doit être reconnue et la décision du 2 octobre 2019 refusant la reconnaissance de cette imputabilité doit être annulée.
CAA de MARSEILLE N° 23MA01766 - 2024-11-12

Jurisprudence : La prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge est subordonnée à la seule condition de l'aptitude physique, sans qu'un refus puisse être opposé.

Il résulte du premier alinéa de l'article L. 556-7 du code général de la fonction publique (CGFP), éclairé par les travaux parlementaires préalables à l'adoption de l'article 93 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 dont il est issu, que le bénéfice, pour un fonctionnaire entrant dans son champ, d'une prolongation d'activité sur son fondement est subordonné à la seule condition de son aptitude physique, sans qu'un refus puisse être opposé à sa demande pour un motif tiré de l'intérêt du service.

En l'espèce, le service territorial d'incendie et de secours de la Martinique soutient que ces dispositions, ainsi interprétées, méconnaissent le principe de libre administration des collectivités territoriales, garanti par les articles 34 et 72 de la Constitution, le principe de continuité du service public ainsi que le principe d'égalité, garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Si les dispositions contestées sont susceptibles de restreindre la liberté des employeurs publics dans la gestion de leur personnel, elles ne sauraient en tout état de cause être regardées, eu égard à la portée réduite des limitations qu'elles imposent et à l'objectif d'intérêt général qu'elles poursuivent, comme méconnaissant le principe de libre administration des collectivités territoriales ou comme portant atteinte à la continuité du service public.

Le Conseil d'État refuse de transmettre la QPC en question au Conseil constitutionnel.
Conseil d'État N° 497463 - 2024-11-29

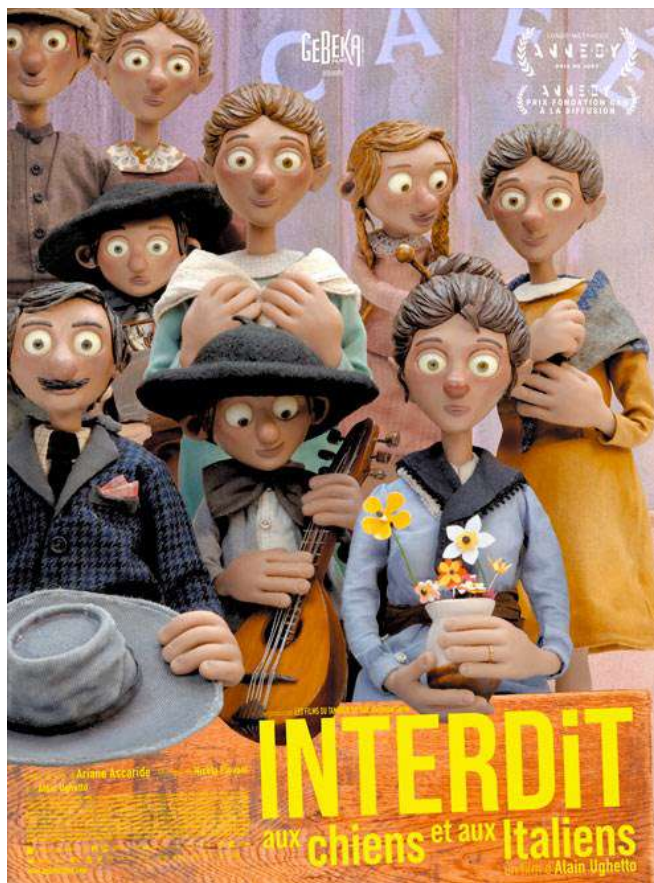
JURISPRUDENCE - Respect du temps de travail

La méconnaissance des garanties instituées tant par le droit européen que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit. Cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subis à raison de cette privation. En revanche, ce n'est pas le cas de l'exigence relative au repos dominical dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à la réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui.

Conseil d'Etat, 18 juin 2024, M. B. n° 463484



INTERDIT AUX CHIENS ET AUX ITALIENS : DE L'INTIME À L'UNIVERSEL



Tourné en « stop motion » (animation image par image) avec des personnages et des décors faits main et à base d'éléments simples du quotidien (les brocolis sont des arbres, le charbon de bois des montagnes, les murs en carton, etc.), ce film d'animation empreint de simplicité et de poésie se veut une œuvre mémorielle en même temps qu'une fiction.

Interdit aux chiens et aux italiens met en scène un dialogue fictif entre le réalisateur du film et sa grand-mère aujourd'hui décédée sur leur épopée familiale commencée au début du 20e siècle, dans le nord de l'Italie, et dont la dureté de la vie, les guerres et le fascisme en Italie les ont amenés, après milles aventures, à s'installer définitivement en France.

Dans un contexte européen de montée des nationalismes au début du siècle dernier, de nombreux travailleurs italiens précaires ont franchis les Alpes pour se rendre en France et

devenir les immigrés « boucs émissaires » d'alors face à la crise du marché du travail qui sévit aussi dans l'hexagone. Le racisme et la xénophobie dont ils sont victimes sont symbolisés par cette pancarte sur un commerce « Interdit aux chiens et aux italiens » qui demandera au grand-père Ughetto d'en masquer la réalité à ses enfants, nous rappelant un peu Roberto Benigni dans « la Vie est belle ».

Au-delà du destin de la famille Ughetto et plus largement des immigrés italiens ce film d'animation prend une dimension universelle nous renvoyant à la dureté de l'exil et de l'immigration qui alimentent encore et toujours les débats et les préjugés.

Ce film peut être vu en famille avec des enfants âgés de 8 ans au moins, non pas que les images puissent choquer, mais pour comprendre et apprécier toutes les subtilités de la mise en scène.

Interdit aux chiens et aux italiens - Réalisation : Alain Ughetto - Scénario : Alain Ughetto, et Alexis Galmot – Avec les voix d'Ariane Ascaride et Alain Ughetto – 67 minutes – 2023. Disponible en VOD sur ARTE.

**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.e.s ! - 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 : Espergu et Le Fait Maison - remerciements
au agent-es de l'Atelier des Moyens Graphiques
du département de l'Hérault.



www.snuter34fsu.fr



LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN