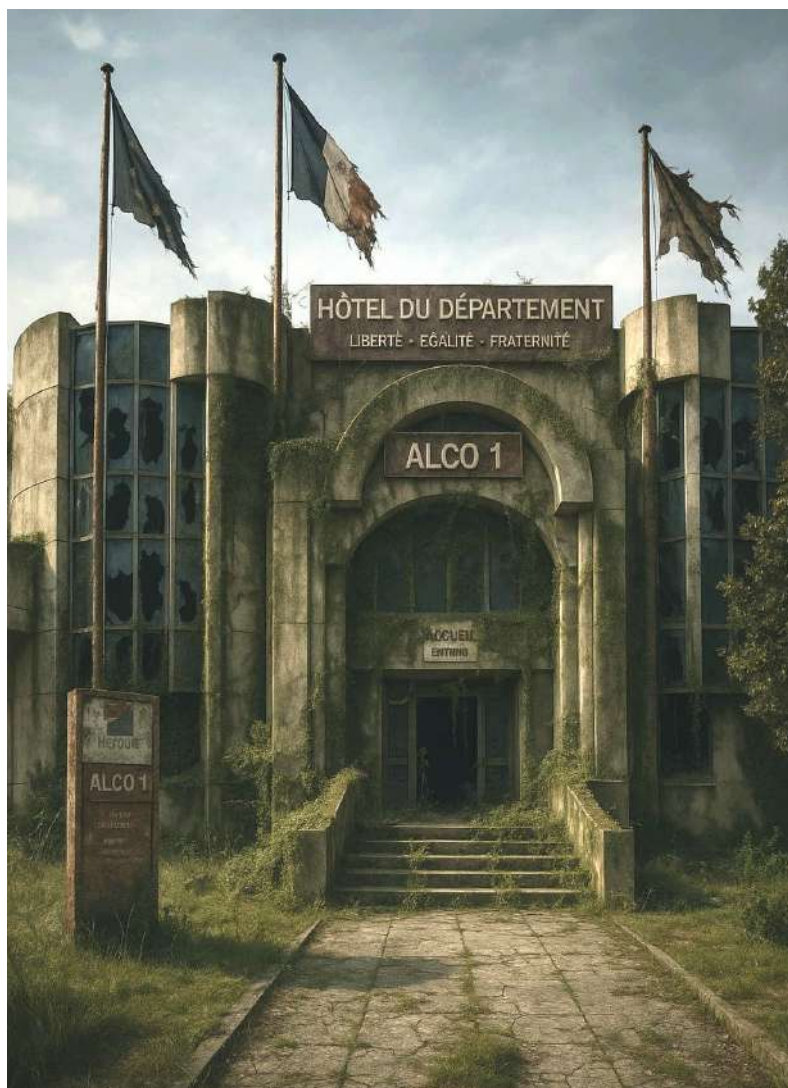


Engagé.es !

#13

Mai 2025

ECONOMIES, ÉCONOMIES ! MAIS JUSQU'OU ?



DANS CE NUMÉRO :

- 2 - Baisse du congé maladie ordinaire : injuste et injustifiable
 - On a voté
- 3
 - Eliane Bauduin, une femme engagée s'en est allée
 - Recours sur les Lignes Directrices de Gestion 2024
 - Suppression de NBI : le second effet de la crise budgétaire ?
- 4 - Situation budgétaire au département de l'Hérault
- 7
 - Assistantes familiales : une loi Taquet au rabais
 - DGA-SD : les IP en observation
- 8 - Défendre la bibliodiversité
- 10 - Informations juridiques et statutaires
- 11 - L'engagement syndical : à quoi ça sert ?
- 12 - La haine des fonctionnaires

BAISSE DU CONGÉ MALADIE ORDINAIRE : INJUSTE ET INJUSTIFIABLE.

Injuste et injustifiable, la réduction de 100% à 90% de la rémunération maintenue au titre de l'indemnisation des trois premiers mois en congé maladie, à compter du 1er mars 2025, pénalise et stigmatise une fois encore les agent.es de la Fonction publique. Cette mesure vient s'ajouter à la suppression de la GIPA, à l'absence de mesures salariales générales en 2024 et au refus d'en prévoir pour 2025 ...



QUELS ARRÊTS MALADIE ?

Pour les catégories d'agent.es concerné.es, la réduction de rémunération s'applique aux CMO accordés à compter du 1er mars 2025 (1er jour du mois suivant la publication de la loi de finances). Les CMO débutés avant cette date ne sont donc pas concernés. En revanche, les prolongations ou renouvellements postérieurs au 1er mars le sont, y compris dans le cadre d'une Affection de Longue Durée (ALD).

Le placement rétroactif en congé de longue maladie (CLM), congé de grave maladie (CGM), congé de longue durée (CLD), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, pour la même affection a pour conséquence le rappel à hauteur de 10 % du traitement.

QUI EST CONCERNÉ ?

Concrètement, la loi de finances pour 2025 prévoit que durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit, après application de la journée de carence, 90 % du traitement, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur. Cette mesure est transposée par décret aux agent.es contractuel.les de droit public pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement.

Bien qu'ils appartiennent à cette catégorie, les assistant.es familiaux et familiales ne sont pas concerné.es dans la mesure où en cas de maladie ordinaire, ils et elles bénéficient d'indemnités versées par l'employeur public en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale, dans les conditions fixées par le code du travail.

QUELLES INCIDENCES SUR LA FICHE DE PAIE ?

Hormis le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (IR), tous les éléments de rémunération sont affectés par la baisse : NBI, CTI, régime indemnitaire s'il est maintenu lors du CMO, etc.



Utilisez ce QR code pour calculer votre perte de salaire en cas de CMO



AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT

La section FSU du Département de l'Hérault a profité d'une réunion sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) pour demander à l'exécutif de ne pas appliquer cette loi et le cas échéant, de restituer les économies réalisées aux agent.es de la collectivité sous une forme qui resterait à définir. Sachant que nous parlons là de plusieurs millions d'euros, ce fond pourrait abonder la création d'un COS, l'action sociale ou tout simplement permettre de proposer une Protection Sociale Complémentaire (Prévoyance et Santé) avec des participations employeurs importantes.

D'abord balayé d'un revers de la main par la vice-Présidente en charge du personnel, la FSU est revenue à la charge le lendemain par l'intermédiaire d'un propos liminaire en Conseil Social Territorial (à retrouver sur le site de la FSU territoriale de l'Hérault : www.snuter34fsu.fr). Afin que chaque agent.e mesure les conséquences financières d'un arrêt maladie ordinaire le site propose aussi un calculateur de perte de rémunération que vous pouvez remplir facilement avec votre fiche de paie.

Au regard des impacts sanitaires et financiers d'une telle mesure, nous ne pouvons acter sans conséquence une telle décision gouvernementale. Nous aurons besoin de la mobilisation de toutes et tous !

INSTANCES PARITAIRES : CST. ON A VOTÉ

Engagé.es! #13

Deux dossiers RH ont été présentés au Comité Social Territorial du 9 janvier 2025 dont un seul soumis au vote.

Pour débiter l'instance, la Présidente a annoncé aux représentants du personnel, la fin de la négociation concernant la Protection Sociale Complémentaire (PSC) engagée depuis un an. « Vous comprendrez bien que là où nous nous en sommes arrêtés avant les vacances de fin d'année, nous avons interrompu cette question de négociation » disait-elle comme une évidence. Et bien non, pour la FSU, il n'allait pas de soi que le contexte de la crise budgétaire expédiait, de fait, cette négociation et, avec, tout le travail engagé de part et d'autre.

S'en est donc suivi le mouvement intersyndical dont le préavis de grève a occasionné la rencontre du 16 janvier avec la Vice-présidente et l'Administration. Les 4 OS ont réaffirmé qu'il était inacceptable que les agents paient la crise budgétaire du département par la protection sociale complémentaire. Le désengagement total de la collectivité aura un impact négatif conséquent et immédiat pour les agents tant sur le plan financier que sur le choix de souscrire à des contrats avec des garanties optimales.

La FSU, CGT et FO ont ensuite boycotté le CST du 30/01 car l'enjeu allait bien au-delà du vote contre. Pour autant, évidemment, l'administration a validé cette décision deux semaines plus tard.

A noter que depuis ce vote l'administration a évolué quelque peu dans sa posture...



DGA RH : Rapport social unique (RSU)

La FSU note l'absence de donnée concernant la PSC dans la synthèse qui est révélateur de la non volonté de l'administration. Néanmoins, cette deuxième synthèse de RSU, depuis l'obligation légale, est satisfaisante pour la FSU car il reflète bien le document général. Ce travail conséquent des services RH permet de garder une vue large et d'ensemble car ces données servent de fil rouge pour de multiples thématiques sur la collectivité.

Pour la FSU, un travail de fond collectif et hors CST serait judicieux avec, à l'avenir, une étude globale lorsque nous disposerons de 4 années de données comparables, ce qui a été approuvé par l'administration.

Vote POUR.

DGA RH : Rapport égalité femmes/hommes

Cette présentation du rapport égalité F-H s'est avérée être un focus qualitatif à titre informatif mais qui s'intégrait dans le RSU voté précédemment, d'où l'absence de vote. La FSU a salué le travail des agents RH malgré les circonstances peu favorables au sein de la collectivité, ainsi que la volonté politique au long terme sur cette thématique. Néanmoins, le travail d'analyse reste selon nous lacunaire, nous espérons un rapport plus complet pour l'année prochaine notamment sur une rémunération qui laisse de côté les femmes occupant des postes de catégorie C comme nous le dénonçons depuis la mise en œuvre du RIFSEEP 2...

Retrouvez tous les comptes rendus du Conseil Social Territorial, les interventions des organisations syndicales et leurs votes sur Intra34/ Vie de l'institution/Politique RH/Dialogue social. ■

Eliane BAUDUIN, une femme engagée s'en est allée ...

Eliane BAUDUIN est décédée le 4 février dernier à l'âge de 87 ans. Conseillère municipale de Béziers (1977-1995), conseillère générale du canton de Béziers (1989-1998), vice-présidente du département de l'Hérault en charge des affaires sociales (1998-2008) et conseillère régionale de (2004-2008), elle a été une figure politique active sur le territoire de l'Hérault.

Eliane BAUDUIN était une femme engagée, l'une des premières femmes politique de l'Hérault à porter hauts ses convictions et ses valeurs avec sincérité et détermination. Ses mandats d'élus n'ont jamais entravé sa présence sur le terrain et nombreux sont ceux qui l'ont croisée ou côtoyée.

En son honneur, la crèche d'Alco porte son nom, tout comme la Maison des Solidarités de Béziers (inaugurée en 2017 en sa présence). Ce site, lieu de proximité et de solidarité, incarne les valeurs qu'elle a portées et défendues tout au long de sa carrière.

Une fois n'est pas coutume, c'est tout naturellement que la FSU a souhaité rendre hommage à cette femme engagée qui a consacré une grande partie de sa vie à l'éducation et au service public. ■

RECOURS SUR LES LIGNES DIRECTRICE DE GESTION 2024

Deux recours individuels ont remis en question les tableaux d'avancements 2024 des Lignes Directrices de Gestion sur les grades d'Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle et d'Attaché Principal. Ces recours remettent en cause les avancements obtenus par les agent.es de la collectivité sur ces deux grades en juin 2024. La section FSU du département de l'Hérault a proposé son soutien à l'ensemble des bénéficiaires de ces avancements et, après échange avec notre avocate, a transmis à chacun la « marche à suivre »...

Contacts FSU : Sylvie Urbin / Emmanuel Samson



SUPPRESSION DE NBI : LE SECOND EFFET DE LA CRISE BUDGETAIRE ?

Notre syndicat a été interpellé concernant des suppressions de Nouvelle Bonification Indiciaire pour l'ensemble des agent.es de plusieurs sites, sans aucun délais de prévenance, sous prétexte qu'ils ne rempliraient plus les conditions réglementaires de son obtention. Un accompagnement collectif et individuel pour celles et ceux qui ont sollicité est en cours.

Si notre syndicat est intervenu une dizaine de fois ces dernières années, dans plusieurs DGA, pour permettre à des agent.es d'obtenir une NBI (parfois avec beaucoup d'arriérés) cette fois-ci, la forme collective de l'attribution et du retrait revêt un caractère particulier lorsque l'on sait qu'il ne peut légalement s'agir que d'une attribution sur des critères individuels. A suivre donc...

SITUATION BUDGÉTAIRE

AU DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT

Engagé.e! #13

Info Libé

«On fait comme si on allait survivre» : le département PS de l'Hérault supprime 100% de ses subventions à la culture

Prenant exemple sur des collectivités de droite, le département, pourtant de gauche, a annoncé lundi 27 janvier un budget nul pour la culture en 2025. Un désengagement historique qui met en danger l'avenir du secteur.



PANDÉMIE BUDGÉTAIRE

Notre organisation syndicale a rejeté par deux fois les suppressions de postes qui lui étaient soumises pour avis en CST et a réclamé, sans succès, l'ouverture de séquences de dialogue social spécifiques aux décisions budgétaires. En effet, dans une telle situation, il ne nous paraît pas concevable d'être mis à l'écart de la sorte comme nous l'avions été au moment de la pandémie. Alors que nous réclamions les détails, DGA par DGA, Pôle par Pôle, des mesures envisagées, la Vice-Présidente s'est refusée à nous répondre en prétextant que rien n'était consolidé... Une réunion dédiée avec l'exécutif et la collectivité s'est tenue le 11 avril, soit 17 jours...après le vote de l'exécutif. Ce semblant de dialogue social, qui laisse les agent.es et leur représentation de côté, n'augure qu'un rapport conflictuel à venir, car maintenant que les dés sont lancés, ce sont les petites et les grandes batailles qui vont commencer.

UN BUDGET PLEIN D'INCERTITUDES

L'autonomie financière des collectivités territoriales est en effet limitée. Une part importante de leurs ressources provient ainsi de transferts financiers de l'État.

.../...

Depuis juin 2024, la collectivité a exprimé sa volonté d'informer les organisations syndicales du département de l'Hérault sur les difficultés financières rencontrées et des inquiétudes de l'exécutif et de l'administration pour boucler le budget 2024 comme pour formaliser le BP 2025. Au fur et à mesure des semaines et des mois écoulés, c'est un scénario anxiogène pour les agent.es et un discours défaussant sur l'Etat la responsabilité des 100 millions manquants qui ont été servis par le Président Monsieur Mesquida. La réalité, est selon nous, plus complexe, notamment lorsque l'on considère la surestimation faite des entrées de ressources liées aux DMTO. Si nous ne reviendrons pas sur la gestion calamiteuse de la communication présidentielle attaquant notamment nos collègues ISCG, ou sur la vidéo « fin du monde » du DGS diffusée aux agent.es, nous savons à présent que les missions, les agent.es et leurs rémunérations vont payer les pots cassés.

MOBILISE.ES CONTRE LES SUPPRESSIONS DE POSTES, DE BUDGET ET DE MISSIONS

Nos premières préoccupations se sont portées sur les annonces officielles de suppressions totales et/ou partielles de budget, notamment pour les secteurs de la Culture et de l'Education.

Si c'est bien l'ensemble des services de la collectivité qui est touché par les contraintes budgétaires (diminution ou arrêt des recrutements, des remplacements, etc.) ces deux secteurs, liés à des compétences non obligatoires du département, ont été menacés de disparition ou de suppression de pans entiers de leurs activités. La section FSU du Conseil Départemental, en intersyndicale avec la CGT, a rencontré ces personnels dans le cadre de réunions d'informations syndicales et a appelé à la mobilisation et à la solidarité lors des deux journées de vote du budget les 24 et 25 mars dernier. Si certains budgets ont pu finalement être préservés, les coupes franches vont impacter les missions et les personnels (en plus des prestataires et des héraultais dans le cadre d'un service public du moins disant).

Equilibre du projet de BP 2025 (Y compris RAR)

		RECETTES	DEPENSES	
FONCTIONNEMENT	Hypothèse DMTO Montant inscrit 269 M€ (242 M€ réalisé en 2024) Hypothèse recettes TVA 433,5 M€ (Loi de finances : pas de progression de la TVA pour les Départements en 2025) Pour mémoire, résultat CA 2023 : 70,9M€	Recettes réelles de fonctionnement 1 549,7 M€	Depenses réelles de fonctionnement (hors intérêts de la dette) 1 519,2 M€	Depenses réelles de fonctionnement avec intérêts de la dette 1 541,0 M€
		Résultat CA 2024 reporté 37,3 M€	Charges d'intérêt 21,8 M€	
		Total 1 587,0 M€	Dotation amortissements 46 M€	
			Auto-financement 0M€	
INVESTISSEMENT		Auto-financement 0M€	Remboursement capital de la dette 49,1 M€	
		Dotation amortissements 46 M€	Résultat CA 2024 reporté 2,8 M€	
		Emprunt d'équilibre 134,5 M€	Depenses d'investissement hors dette 209,3 M€	
		Recettes d'investissements 80,7 M€		
		Total 261,2 M€	Total 261,2 M€	
		Total 1 829,1 M€		

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.

Ces dernières sont donc dépendantes des arbitrages annuels de l'État, réduisant leur visibilité à long terme. Par ailleurs, historiquement, les collectivités disposaient d'une autonomie fiscale leur permettant de fixer certains taux d'imposition, notamment la taxe foncière ou la taxe d'habitation. Cependant, les réformes successives, comme la suppression de la taxe d'habitation, ont réduit cette autonomie. Les compensations versées par l'État pour pallier ces pertes renforcent leur dépendance, car elles restent soumises à des révisions annuelles.

Une partie non négligeable des ressources des départements, et notamment du Conseil départemental de l'Hérault, 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.

C'est, en substance, la réponse émise par le DGA-AG lorsque nous l'interpellions sur une erreur d'estimation des DMTO de plus de ...50 millions d'euros. Cependant le contexte international après « l'embellie » immobilière des années Covid, et notamment la publication des taux directeurs de la BCE (Banque Centrale Européenne) les années précédentes, faisant considérablement augmenter les taux d'intérêts des emprunts des particuliers, et donc diminuer les transactions immobilières, aurait dû être un indicateur à prendre en compte pour ne pas surestimer les rentrées DMTO. Il n'en fût rien...

Le département de l'Hérault, comme 80 départements, a décidé de porter de 4,5% à 5% le taux des droits de mutation (nouveau taux plafond instauré par la loi de finances pour 2025, de façon exceptionnelle et provisoire) dès le 1er avril 2025. L'exécutif compte profiter de la légère embellie relevée du côté du marché immobilier, et donc par ricochet des DMTO, au premier trimestre 2025 avec une amélioration de l'assiette de droit commun des DMTO de 16,43 % sur le plan national par



rapport à la même période il y a un an. Là encore, le contexte national et international, et notamment la guerre commerciale mondiale et ses incidences sur le pouvoir d'achat, risque de faire évoluer à la baisse ces prévisions. A ce propos, les dernières annonces du 1er Ministre, cherchant à mettre à contribution les collectivités pour trouver 40 milliards, ne viennent pas nous rassurer sur l'avenir...

Quoi qu'il en soit, et contrairement à l'État, le département de l'Hérault, comme toutes les collectivités territoriales a l'obligation de présenter un budget à l'équilibre et ce fût fait les 24 et 25 mars derniers dans l'Hémicycle d'Alco. Pour essayer d'y arriver : baisse des frais de fonctionnement, baisses des investissements qui seront majoritairement financés par l'emprunt, etc.

3, 2, 1 IMPACTS !

Face à cette incertitude budgétaire, la collectivité annonce vouloir « maîtriser la masse salariale », « adapter sa politique RH et son fonctionnement en contraignant les coûts budgétaires et en accompagnant les impacts » car OUI les impacts seront nombreux et se font déjà ressentir. On a vu plus haut comment les secteurs de l'Education et de la Culture sont les premiers sacrifiés, mais la purge ne s'arrête pas là.

DU PAS GRAND-CHOSE AU RIEN...

On se plaignait déjà avant la crise de l'absence de Comité d'œuvre Sociale (COS) dans une collectivité de 5000 agent.es et d'avantages sociaux faméliques qui jouent négativement sur l'attractivité d'une collectivité pour qui la qualité de vie au travail n'est qu'un slogan RH et qui va vraisemblablement le rester.

A ce titre, la mise en œuvre de la perte du bénéfice de la totalité des congés pour les partants en retraite est symbolique des mesures qui ne rapportent rien... si ce n'est à envoyer un message aux agent.es.

Aussi la collectivité annonce quelques mesures en série, parmi elles le recentrage du budget formation sur celles règlementaires et sur l'accompagnement des agent.es sur les parcours liés à la crise (mutation, changements de postes, coopérations), « ajustement » des frais de déplacement et restauration, ces derniers passeraient dans un avenir proche du mode forfaitisé au mode réel... Epargnés des coupes budgétaires (pour l'instant), les acquis du contrat de groupe et les budgets liés à la santé et la sécurité au travail qui resteraient inchangés. Enfin, une hausse est même prévue en faveur de l'inclusion dans le cadre de la mission diversité.

.../...

SUPPRESSIONS DE POSTES

Si l'exécutif dit vouloir éviter le pire, entendez « le plan social », c'est pour mieux faire passer les mesures drastiques qui s'annoncent. En premier lieu les suppressions de postes sur le court, moyen et long terme puisqu'est envisagé un plan de réduction « des effectifs permanents évolutifs » (entendre là l'arrêt total des créations de postes et le non-remplacement des départs à la retraite). Sont actés aussi le gel de certains postes (pas de remplacement), la restitution (personnels en détachement, etc.), et le redéploiement des agent.es vers les secteurs en tension.

Enfin, les aides souvent très précieuses que représentaient les saisonniers et étudiants ne seront plus de mise, le nombre d'apprentis en forte baisse et les stagiaires ne seront plus gratifiés. Là encore c'est un coup porté à la formation et une contradiction certaine lorsqu'on prétend se rendre attractif envers les métiers en tension...

En matière d'effectifs, certains secteurs seront cependant sanctuarisés comme les projets SIRH et SOLIS, les prestations sociales MDA, la paie, les ATC (avec cependant une hausse des délais de remplacement), la crèche (obligations légales), certains personnels de l'insertion (lesquels, on ne sait pas mais on a une petite idée...) et les travailleurs sociaux et médico-sociaux (mais visiblement pas les fonctions supports de ces métiers comme s'ils n'étaient pas essentiels à l'exécution des missions...).

Il serait imprudent que ces personnels poussent un ouf de soulagement car partout c'est la politique de gestion et de rigueur budgétaire qui va prédominer sur le sens et la pertinence de la mission, et déjà, y compris dans les missions dites « sanctuarisées », les directions travaillent à une efficience qui confine parfois au rabais.

On mesure donc là la déflagration à venir pour tout le monde...



Engagez-vous !

C'est évidemment le slogan de la DGA-RH qui met en place un dispositif d'information et d'accompagnement des mesures qu'elle souhaite mettre en œuvre : coopération interservices (tâches ponctuelles pour agent.e en baisse d'activité), dispositif de mutualisation temporaire (l'agent.e conserve son poste d'origine mais remplit temporairement une autre mission), adaptation des équipes mobiles (qui seront légèrement renforcées par des agent.es en baisse d'activité), adaptation « des modalités de pourvoi de postes » (entendez par là que chaque recrutement passera par les fourches caudines d'arbitrages ayant pour boussole l'obligation statutaire, bref il faudra être patient...plus que d'habitude...)

LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN

LIGNES BUDGÉTAIRES VS POLITIQUES DÉPARTEMENTALES

Depuis bientôt une année nous n'entendons parler que de budget, d'économies, de restrictions, de sacrifices, de mutualisations, de DMTO, d'un Etat qui se défait. Alors on nous présente le budget et les coupes qui y sont faites mais il n'a jamais été question de nous expliquer, ni d'expliquer aux agent.es quelle politique voulait mener la collectivité dans ce contexte. Quelle politique Culturelle, Educative, Sociale, Economique ou encore d'aménagement du territoire ? Nous n'en savons rien tellement tout est réduit à des lignes budgétaires...

ENGAGEZ-VOUS !
(vraiment !)

Dans un contexte où il est de bon ton de dénigrer l'engagement syndical, la période que nous vivons en temps qu'agent.e et citoyen.ne doit nous amener à sortir de la passivité et du chacun pour soi. Jamais les fonctionnaires, ni les

contractuel.les territoriaux, n'ont autant servi de chair à canon budgétaire. Les exemples du jour de carence et de la baisse de l'indemnisation en Congé Maladie doivent nous amener à sortir d'une certaine torpeur pour reprendre le contrôle de nos vies et de nos vies professionnelles. Nous ne pouvons accepter d'être celles et ceux qui mettront en œuvre un service public au rabais.

Les organisations syndicales de la collectivité, loin des clichés et des bons mots réactionnaires, sont composées d'agent.es de toutes les catégories, cadres et employés, qui ont décidé de jouer un rôle même minime dans leur collectivité, de la jouer collectif en mettant la solidarité au centre des enjeux du travail et du service public. C'est avec le soutien du plus grand nombre que nous pourrons porter la voix des agent.es titulaires, stagiaires, contractuel.les, vacataires, etc. L'actualité départementale, nationale et internationale exige la mobilisation de chacun.ne, à la FSU ou ailleurs. ■

ASSISTANTES FAMILIALES : UNE LOI TAQUET AU RABAIS

Engagé.es! #13

Alors que bien d'autres sujets sont sur la table concernant les assistantes familiales, il nous faut revenir dans ce numéro d'Engagé.es sur les conséquences de l'application de la loi Taquet* (volet ass fam) telle que l'a décidée l'exécutif départemental.

Petit rappel, en novembre dernier la FSU, en intersyndicale avec la CGT, CFDT et FO, interpellait le Président du Conseil Départemental. En effet, la direction faisait clairement le choix de présenter à l'exécutif départemental l'option la « moins disante » faisant fi d'appliquer cette loi dans son esprit et son entièreté. Elle retenait ainsi une option qui va à l'encontre d'une reconnaissance accrue de ce métier (en tension), de l'objectif de sécurisation salariale et du renforcement de l'attractivité de la profession d'assistant familial. La situation des collègues qui ne font que du relais (les accueils intermittents réguliers) était exclue d'office du dispositif alors qu'elles/ils rendent un service indispensable au fonctionnement du dispositif global d'accueil familial, notamment pour permettre à leurs collègues de prendre des congés.

Dans la réponse du Président Mesquida qui mettra plus de 3 mois à nous parvenir, nous ne constatons **qu'aucune de nos demandes a obtenu satisfaction** ;

Les dispositions de la loi Taquet sont appliquées à minima au prétexte de la situation budgétaire du Département.

Il nous est également rappelé par le chef de l'exécutif les quelques avancées dont les ASS FAM ont bénéficié ces 4 dernières années, en occultant qu'elles ont toutes été obtenues grâce à la ténacité syndicale, et tout particulièrement de la FSU.

Aujourd'hui, nous revendiquons toujours un autre choix consistant à la lecture la plus favorable aux professionnels de la loi Taquet qui leur ga-

rantit une stabilité salariale et une sécurisation du revenu en cas de place vacante. De plus, massivement, les assistantes familiales s'opposent à l'avenant à leur CDI prévoyant une « contractualisation » sur une seule place d'accueil alors que leur agrément peut leur permettre d'accueillir 2, 3 ...enfants.

Ce 12 mai à Béziers, la FSU a réuni ses assistantes familiales adhérentes pour notamment définir quelles suites seront données à cette situation inique et le cas échéant envisager des modalités d'action.



DGA-SD : LES IP EN OBSERVATION



Une journée de travail a été menée ce mois d'avril avec plusieurs adhérents en poste au PASEF sur la thématique des informations préoccupantes (IP) afin d'approfondir une réflexion globale sur cette mission. Les contributions, de part et d'autre, étaient toutes indispensables pour le travail engagé.

Depuis deux ans, les IP suscitent une émulation particulière tant sur les STS où cette charge de travail explose sur certains secteurs du territoire qu'au Service Départementale des Informations Préoccupantes (SDIP) qui déploie divers outils visant à une mise en conformité avec la loi et une harmonisation des pratiques.

A l'heure actuelle, les travailleurs médico sociaux des STS s'approprient la nouvelle trame de rapport, SOLIS ASE, la mallette « un détour en famille », la formation HAS ainsi que la co-

intervention avec les nouveaux collègues de l'équipe spécialisée pour les courts - meilleurs délais depuis septembre 2024 et les psychologues rattachés au SDIP dernièrement. Il est grand temps pour la FSU de faire un état des lieux du quotidien professionnel de ces agents et de la logique de l'administration car on vous le donne en mille : tout n'est pas aussi simple qu'on voudrait nous le faire croire !

DÉFENDRE LA BIBLIODIVERSITÉ !

Le mois dernier, le média en ligne Le Vent Se Lève (LVSL), les éditions Agone, et le Monde Diplomatique ont dévoilé sous la forme d'une affiche une cartographie des propriétaires du secteur de l'édition française («Qui possède quoi ? » - Monde Diplomatique – avril 2025) qui dresse un constat sans appel : le monde de l'édition apparaît autant voire plus concentré que celui des médias, avec près de 80 % de la production détenue par seulement 4 grands groupes. Dans une collectivité, avoir une politique d'acquisition indépendante des pressions politiques ou économiques et assurer le pluralisme des collections constituent les fondamentaux de l'éthique des bibliothécaires. Dans un contexte national complexe sur le plan politique comme des idées, et un horizon budgétaire héraultais plus que flou cette mission demeure d'autant plus essentielle.

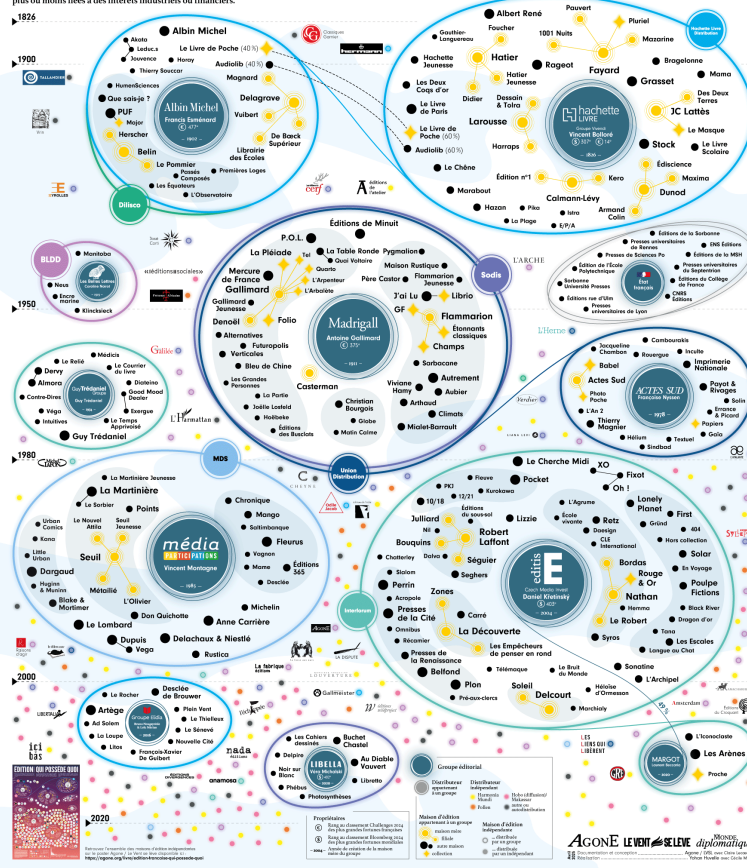
Il n'y a jamais eu une telle concentration des maisons d'édition en France. Ces 10 dernières années, des groupes financiers détenus par des milliardaires ont pris le contrôle de nombreuses maisons d'édition historiques (en 2023, Hachette a été racheté par le groupe Vivendi de Vincent Bolloré, alors qu'on vantait souvent les vertus de son actionariat « stabilisé »).

En France, le marché de l'édition (publications et distribution des livres) est aujourd'hui dominé par quatre grands groupes : Hachette Livre, Editis, Madrigall, et Média-Participations (3/4 du marché, 300 marques historiques).

Le Monde diplomatique, Agone et Le Vent se lève présentent

ÉDITION FRANÇAISE QUI POSSÈDE QUOI

L'édition de livres reste souvent absente des analyses de la reproduction de l'ordre social. Elle est pourtant au cœur de la bataille des idées et, comme les autres médias, largement la propriété de grands groupes, parfois les mêmes. Ainsi, 90 % de la production éditoriale est aux mains d'une poignée de grandes fortunes plus ou moins liées à des intérêts industriels ou financiers. Cette carte des galeries éditoriales expose l'ampleur de la concentration dans cet univers fait de maisons mères, de filiales, de marques, de collections. Elle montre également la myriade de maisons indépendantes de littérature et d'essais qui, telles des étoiles en fuite, résistent encore. Elle ne prétend toutois pas à l'exhaustivité. N'y figurent notamment pas les éditeurs indépendants de manuels scolaires, de livres pratiques, de beaux livres, de bandes dessinées et de littérature jeunesse, ni les groupes spécialisés dans ces domaines.



- Hachette Livre (Vivendi de Bolloré) : 150 marques, dont des maisons emblématiques comme Grasset, Fayard, et Stock (chiffre d'affaires de 2,8 milliards d'euros en 2023).
- Editis (Groupe CMI du milliardaire Daniel Křetínský) : 55 maisons d'édition dont Plon, Robert Laffont, La Découverte.

• Madrigall : Gallimard, Flammarion, les éditions de Minuit ou P.O.L. Le groupe LVMH du milliardaire Bernard Arnaud en est actionnaire.

• Média Participations : Dargaud et Dupuis, le groupe La Martinière - Le Seuil. Outre Michelin et Axa Assurances qui en sont actionnaires, le capital est majoritairement contrôlé par la famille Montagne très liée à...la famille Michelin.

Le pluralisme mis à mal

Les actionnaires de ces maisons d'édition leur imposent des impératifs de rentabilité. C'est-à-dire des produits qui se vendent bien et vite et pour lesquels d'énormes moyens de promotion sont déployés. Les éditeurs indépendants doivent faire face à une concurrence déloyale. Les grands groupes peuvent imposer des prix de vente inférieurs grâce notamment à leur capacité à amortir les pertes sur d'autres domaines (le luxe, les assurances...).

Ces mêmes groupes contrôlent aussi la distribution en imposant leurs conditions, notamment par des accords privilégiés avec les principales chaînes de librairies et plateformes en ligne, ou par leur rachat (Vivendi a par exemple racheté les points de vente Relay dans les gares).

La concentration économique et les pressions éditoriales mettent à mal le pluralisme. Des auteurs ou autrices se voient même refuser la publication de leur dernier écrit par leur maison d'édition.

Concentration médiatique, l'extrême droite à l'offensive

Dans un contexte de concentration médiatique, des grands groupes contrôlent à la fois la presse, la radio, la télévision et l'édition (90% des grands médias nationaux appartiennent à 9 « ultra-riches »), voire, depuis peu, des écoles de journalisme, comme l'ESJ-Paris dont le capital a été en partie racheté par un consortium parmi lesquels les groupes de Bernard Arnaud et Vincent Bolloré, mais aussi Bayard Presse.

Ces grands groupes imposent ainsi une visions politiques réactionnaire en véhiculant souvent des idées d'extrême-droite... Vivendi a racheté l-télé devenu Cnews, Le Journal du dimanche confié aux journalistes de l'hebdo d'extrême-droite Valeurs Actuelles. Il a aussi racheté Fayard (notamment pour permettre la publication des livres d'Eric

Face à la concentration économique/ idéologique en cours, et au regard des valeurs du métier (indépendance, pluralisme), les bibliothécaires ont un rôle majeur pour continuer à faire vivre le pluralisme culturel et la vie démocratique., Ils et elles permettent notamment la promotion d'éditeurs indépendants qui occupent des niches

Il est donc plus que jamais nécessaire de faire vivre au sein de la profession le débat et la réflexion au sujet du pluralisme, de la bibliodiversité et des outils.

Si la FSU Territoriale revendique l'autonomie et la délibération collective et plaide pour permettre et maintenir les réunions d'acquisition, elle insiste sur la nécessité d'une formation initiale et continue qui donne accès aux nombreux textes déjà existants de la littérature professionnelle (comme le Manifeste sur la lecture publique de l'IFLA-UNESCO) et qui cadrent la notion de diversité dans la bibliothèque conçue comme lieu d'accès à des sources indépendantes et pluralistes d'information, aux savoirs et au développement de l'esprit critique.

La FSU réaffirme la souveraineté des professionnel.les de la lecture publique pour se prémunir contre toute ingérence des tutelles politiques et revendique par ailleurs une législation anti-concentration et des mesures de soutien aux éditeurs / librairies indépendant.es (partenariats, action culturelle...). ■



passées inaperçues (et certaines écartées volontairement), où bruisse l'engagement sociétal, écologique et politique dont nous avons besoin.

Forts de plus de 16 000 établissements de lecture publique en France, les

Zemmour et Jordan Bardella) puis les points de vente Relay dans les gares. Dans la chaîne du livre, rappelons que c'est souvent -et discrètement- par le contrôle de la diffusion/distribution, que les contenus s'imposent. L'édition est aussi une activité de réseaux, et des éditeurs, encore indépendants, sont aussi approchés par ces groupes dominant un marché où les économies d'échelle sont essentielles pour assurer la rentabilité de l'ensemble. En disposant de leur propres diffuseurs/distributeurs, les groupes incitent un maximum d'enseignes à les rejoindre.

Le milliardaire catholique conservateur Pierre-Edouard Stérin souhaite lui aussi peser dans l'industrie du livre. Son plan « Périclès » prévoit de dépenser des centaines de millions d'euros pour notamment créer un réseau de centaines de librairies et des milliers d'« évènements culturels locaux » pour lutter contre « le wokisme, le socialisme, l'immigration, l'islamisme ou la théorie du genre » (Périclès pour « Patriotes, Enracinés, Résistants, Identitaires, Chrétiens, Libéraux, Européens, Souverainistes »).

Défendre la « bibliodiversité » ! Des éditeurs indépendants ont permis de faire connaître des auteurs et autrices refusés ou passés sous les radars de grandes maisons d'édition. Ils permettent l'expression de points de vue critiques et la découverte de nouveaux talents aux formes d'expression originales.

collectivités territoriales disposent d'un incontournable réseau pour maintenir et promouvoir la bibliodiversité contre la monoculture du secteur ultra-concentré, partout où c'est possible, et malgré des temps austéritaires.

En effet, le paysage qui se dessine ressemble à une autoroute de la distribution de plus en plus occupée par les poids lourds affrétés par de grands groupes éditoriaux. Alors que nous devons faire face à des restrictions de budget, le risque est grand de nous inciter à fréquenter sans risque des voies balisées, faisant ainsi de la profession, toutes collectivités confondues, des automates de péages !

Attention aussi aux injonctions à la « neutralité » excluant tout esprit critique du bibliothécaire qui serait alors contraint d'accepter des ouvrages porteurs de propos à caractère homophobe, xénophobe ou raciste. Dans le contexte compliqué que nous connaissons il faut pouvoir garder une pleine capacité à plaider contre l'acquisition de ce type d'ouvrages incitant à la haine.



INFORMATIONS

JURIDIQUES & STATUTAIRES

Engagé.es! #13

MANQUEMENTS DES POLITIQUES PUBLIQUES DE PROTECTION DE L'ENFANCE : «L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE EN FRANCE CONNAÎT UNE CRISE GRAVE QUI APPÈLE UNE ACTION URGENTE ET FORTE »

Après presque un an de travaux, il importe plus que jamais que les conclusions du présent rapport, quelles que soient les nuances que les uns et les autres pourront y apporter, soient mises en œuvre dans les plus brefs délais, de façon méthodique et volontaire.

Voici en résumé les principaux points abordés :

- **Une protection insuffisante** : Malgré son importance cruciale, la protection de l'enfance en France est marquée par de nombreuses carences et un manque d'organisation systémique.
- **Un système éclaté** : La décentralisation a créé de grandes disparités territoriales dans l'accompagnement des enfants, avec des départements très inégaux en matière de moyens et de prise en charge.
- **Des chiffres alarmants** : 400 000 enfants concernés, 38 milliards d'euros de coûts liés aux traumatismes subis, et une perte de 20 ans d'espérance de vie pour les jeunes de l'ASE.
- **Des situations dramatiques** : Suicides, violences institutionnelles, carences dans le suivi médical et éducatif, enfants placés dans des hôtels, en Belgique ou laissés sans accompagnement à leur majorité.
- **Un modèle inadapté** : Tropic des placements institutionnels au détriment de la prévention auprès des familles et de l'accompagnement à la parentalité.
- **Des professionnels en détresse** : Manque de moyens humains et financiers, conditions de travail dégradées, intérim en plein essor dans un secteur qui demande au contraire stabilité et continuité. Le rapport appelle à :
 - **Un changement de paradigme** : Recentrer les politiques publiques sur l'intérêt supérieur de l'enfant, favoriser la prévention et limiter les placements institutionnels.
 - **Un investissement massif** : Financer la protection de l'enfance comme un investissement pour l'avenir, et non comme un simple coût.
 - **Une loi de programmation pluriannuelle** : Avec des objectifs précis et un suivi rigoureux, comme cela a été fait avec succès au Québec après la "commission Laurent".

- **Une gouvernance renouvelée** : Avec la participation directe des enfants et anciens enfants placés, en reconnaissance de leur expérience vécue.

Le rapport : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cease/17b1200-ti_rapport-enquete.pdf

JURISPRUDENCE : CHANGEMENT D'AFFECTATION REVÊTANT LE CARACTÈRE D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE DÉGUISÉE

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction, est irrecevable.

D'autre part, un changement d'affectation prononcé d'office revêt le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

En l'espèce et quand bien même la décision attaquée n'aurait pas affecté la rémunération ou les perspectives de carrière de M. A..., elle a cependant eu une incidence importante sur ses conditions matérielles de travail et notamment ses conditions de trajet dans la mesure où il est titulaire d'une carte mobilité inclusion avec la mention " priorité " et d'un aménagement de son poste de travail, lequel doit comporter, outre la limitation du port de charge et la nécessité de pauses médicales, selon la dernière attestation de suivi de son état de santé, dûment remplie par le médecin du travail, le 21 mars 2022, une proximité maximale du lieu de travail et de son domicile.

Or, sa nouvelle affectation se situe à près de trois kilomètres de son domicile alors que l'ancienne en était seulement éloignée de 600 mètres. Dans ces conditions, malgré la volonté de son employeur de choisir un nouveau lieu d'affectation dans un établissement public local d'enseignement qui ne soit pas trop éloigné de celui dans lequel il exerçait ses fonctions, il en résulte une modification entraînant une dégradation des conditions de travail de l'intéressé.

CAA de TOULOUSE N° 23TL00086 - 2025-03-25

JURISPRUDENCE : LE CONGÉ DE PATERNITÉ NE PEUT PAS ÊTRE REFUSÉ POUR NÉCESSITÉS DE SERVICE

Ni le principe du congé de paternité ni les dates auxquelles la seconde période de ce congé est prise ne sont soumis à l'accord préalable du chef de service, le législateur n'ayant notamment pas entendu conditionner l'octroi d'un tel congé ou des dates auxquelles il est pris aux nécessités du service, d'autre part, que le chef de service peut seulement opposer au fonctionnaire concerné la méconnaissance du délai d'un mois dont il dispose pour l'informer des dates de son congé, ce délai ayant pour objet de permettre à l'administration de prendre les mesures organisationnelles nécessaires pour pallier l'absence à venir de ce fonctionnaire.

https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/TA86/DTA_2201755_20250313

À VOLUME ANNUEL DE TRAVAIL ÉGAL, LE SALAIRE NET MOYEN DE LA FONCTION PUBLIQUE EST INFÉRIEUR DE 3,7 % À CELUI DU SECTEUR PRIVÉ

En 2021, le revenu salarial moyen dans la fonction publique est supérieur de 9,3 % à celui du secteur privé. En effet, les salariés de la fonction publique ont un volume annuel de travail en moyenne plus élevé : quoiqu'étant un peu plus souvent à temps partiel, ils connaissent bien moins d'interruptions de travail dans l'année, entre deux contrats de travail par exemple. À volume de travail identique, les salariés de la fonction publique perçoivent un salaire net moyen inférieur de 3,7 % à celui de leurs homologues du secteur privé, malgré leur âge et leur niveau de diplôme en moyenne plus élevés.

Cet écart leur était favorable en 1995, mais le salaire net moyen du secteur privé a ensuite progressé plus vite que celui de la fonction publique, si bien qu'il le dépasse depuis 2013.

Les salaires dans le secteur privé sont plus dispersés que dans le public, avec à la fois plus de bas salaires et plus de très hauts salaires. Les écarts de salaire entre les plus et les moins diplômés ou entre salariés à temps partiel ou à temps complet sont ainsi plus marqués dans le privé que dans le public, y compris à autres caractéristiques identiques. À l'inverse, l'écart entre emplois à durée déterminée et emplois à durée indéterminée est moindre dans le privé.

Sommaire

- Le revenu salarial moyen dans la fonction publique est supérieur à celui du secteur privé du fait d'un volume annuel de travail plus élevé
 - À volume annuel de travail égal, le salaire annuel net est plus élevé dans le secteur privé
 - Les salaires sont plus dispersés dans le secteur privé
 - Les écarts salariaux entre public et privé ne s'expliquent qu'en partie par la structure de l'emploi
 - Encadré - L'écart de salaire net en EQTP entre fonction publique et secteur privé s'est inversé dans les années 2010
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8386049>

COMMENT LES INÉGALITÉS DE GENRE IMPACTENT-ELLES LA SANTÉ DES FEMMES ?

Les femmes sont parfois l'objet d'une prise en charge médicale inadéquate avec des diagnostics médicaux tardifs. Cette inadéquation dans la prise en charge médicale des femmes découle d'une recherche santé traditionnellement centrée sur le modèle masculin, créant des inégalités entre femmes et hommes dans le traitement de la santé.

Le CESE lance ses travaux sur le sujet, à travers le prisme de la périnatalité qui, prit dans sa globalité, permettra de mettre en avant les inégalités de santé auxquelles les femmes font face

Sommaire

- Une vision de la santé centrée sur les hommes
- Comment la périnatalité se fait le révélateur des inégalités de genre dans la santé ?

Source : <https://www.lecese.fr/travaux-du-cese/saines/inegalites-de-genre-et-sante-des-femmes-au-prisme-de-la-perinatalite>

L'ENGAGEMENT SYNDICAL : A QUOI ÇA SERT ?

Engagé.es ! #13

***S'engager syndicalement
c'est contribuer aux initiatives ou
actions organisées dans le but de
défendre les droits des salarié.es,
améliorer leurs conditions de travail,
promouvoir la justice sociale en
militant pour des causes plus larges
telles que l'égalité, la lutte contre les
discriminations. L'adhésion à une
organisation syndicale constitue un
premier niveau d'engagement.***

Retour sur l'origine du syndicalisme en France.

L'histoire du syndicalisme en France est marquée par de nombreuses luttes sociales, économiques et politiques. Le syndicalisme s'est développé à partir du XIX^e siècle, dans le contexte d'industrialisation et des profondes transformations de la société. En effet, La Révolution industrielle a engendré un changement des conditions de travail. Les ouvriers étaient confrontés à des journées de travail très longues, des salaires faibles et des conditions de travail précaires. Les syndicats ou regroupements de salariés étaient interdits jusqu'à la loi de 1884, qui légalise leur existence sous la III^e République.

Le syndicalisme a connu une montée en puissance au début du XX^e siècle avec la création de grandes organisations syndicales et des avancées sociales liées aux mouvements sociaux de 1936 (la semaine de 40 heures, les congés payés...) avant d'être à nouveau interdit durant la seconde guerre mondiale sous le régime de VICHY. Cependant, des résistants ont poursuivi l'action syndicale clandestine.

1945 et la libération ont marqué un renouveau dans l'histoire du syndicalisme qui a connu son apogée au cours des 30 glorieuses (1945-1975). En effet, la croissance économique d'après-guerre a favorisé l'essor du syndicalisme. Les syndicats ont joué un rôle clé dans les négociations sur les salaires, les conditions de travail et la création de la sécurité sociale qui fête cette année ses 80 ans d'existence.

En Mai 1968, les grèves massives ont mobilisé des millions de travailleurs remettant en question les rapports sociaux. Elles ont abouti aux accords de Grenelle, qui prévoient des augmentations de salaires et un renforcement des droits syndicaux.

Alors que le syndicalisme français a joué un rôle important dans les avancées sociales et les luttes pour les droits des travailleurs, le taux de syndicalisation diminue (passant de plus de 30 % dans les années 70 à moins de 10% aujourd'hui).



Néanmoins les syndicats restent des acteurs importants des mobilisations sociales et un relais des revendications face aux mutations du travail et aux politiques économiques. L'engagement qui en découle apparait donc comme un levier essentiel pour préserver et améliorer les droits des travailleurs à travers des mobilisations collectives.

Au Conseil Départemental de l'Hérault, la FSU, créée il y a bientôt 10 ans, représente les agent.es titulaires, stagiaires et contractuel.les depuis les élections professionnelles de 2018. Cette représentativité lui permet d'être présente lors des différentes instances (CST, F3SCT, CAP) et de peser sur le dialogue social dans la collectivité au travers de plusieurs instances :

Le Comité Social Territorial – CST. Cette instance est consultée pour tout projet relatif au fonctionnement et à l'organisation des services, les Lignes Directrices de Gestion, les orientations en matière d'action sociale, du temps de travail ...

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Condition de Travail – FSSSCT (Ex CHSCT) est une émanation du CST, elle doit être constituée dans toutes les collectivités de plus de 200 agent.es. Cette instance traite exclusivement des problématiques liées à la santé et sécurité au travail.

La Commission Administrative Paritaire – CAP, a pour attribution l'examen des décisions prises en faveur ou défaveur des agent.es (refus de titularisation, de temps partiel, de télétravail, conseil de discipline ...)

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires etc.).

En dehors de ces instances déterminées par le cadre réglementaire, les organisations syndicales ont pour ambition d'engager des réflexions pour améliorer les conditions de travail des agent.es et/ou obtenir des avantages sociaux pour tous.

Pourquoi se syndiquer à la FSU ?

La FSU territoriale est une organisation syndicale regroupant des agent.es des collectivités territoriales quelques soient leurs statuts (titulaire, contractuel, apprentis ...), profondément attachée au service public.

La FSU a pour ambition de mettre à disposition des agent.es de la collectivité des outils de compréhension et d'analyse, de donner les moyens à toutes et tous de se réunir, de débattre et de s'exprimer en toute liberté. Bien entendu, c'est aussi défendre les droits des salariés tant sur le plan individuel que collectif en étant présente sur le terrain au plus près des agents.

Se syndiquer c'est (se) donner les moyens d'agir individuellement et collectivement pour faire évoluer les conditions de travail et le vivre ensemble.

« Parce que les agents de la fonction publique sont indispensables tous les jours, notre engagement est de leur être utile au quotidien »

Rejoignez-nous !

Adhérer à la FSU c'est soutenir un syndicat de transformation sociale, c'est se mêler de son métier et de sa collectivité, c'est s'informer, échanger, débattre et décider. Les adhérent.es à la FSU territoriale de l'Hérault reçoivent chaque semaine une revue de presse reprenant à la fois l'actualité générale et l'actualité de la territoriale, un bulletin d'information spécifique à l'Hérault et deux revues trimestrielles nationales. Tout ceci pour moins de 7 € mensuels après crédit d'impôt...



La Haine des fonctionnaires

« Des idées toutes faites, des idées toutes fausses ! »

Personne n'a pu passer à côté des déclarations tapageuses contre les fonctionnaires émises par l'éphémère ex-Ministre de la Fonction Publique Kasbarian, ou plus récemment par le milliardaire américain d'extrême-droite Elon Musk. Alors tous fainéants ? Mais de qui parle-t-on vraiment ?

Les « fonctionnaires » représentent en réalité une grande diversité de métiers qui sont loin de n'être que des métiers de diplômés ou des métiers de bureau. Ils et elles ont aussi une grande diversité de statuts mis confusément dans le chapeau fourre-tout de « fonctionnaire » par leurs détracteurs alors qu'ils et elles sont contractuel.les, vacataires, personnels associatifs ou même prestataires externalisés. Pour les auteur.es le stéréotype du fonctionnaire n'existe pas et n'est utilisé que pour les railler. Dans le réel les fonctionnaires sont d'abord des travailleurs populaires, des ouvrier.es, des employé.es aux conditions de travail difficiles et aux rémunérations très souvent moins importantes que dans le privé.

C'est ensuite avec plus de gravité que les auteur.es annoncent que la Fonction publique est arrivée à un point de basculement. La dégradation continue du service public est en effet le résultat cumulé d'un enchaînement de réformes successives sur ces trente dernières années qui laissent les usager.es désespéré.es et les fonctionnaires empêché.es. Elles ont notamment été mises en œuvre ces dernières années par des « élites » sorties d'écoles de commerces (Kasbarian, Guérini, Montchalin) qui ne connaissent rien à la Fonction publique et aux fonctionnaires. C'est bien cette destruction minutieuse des services publics qui est à la source de la « haine » des fonctionnaires à l'œuvre aujourd'hui et que les auteur.es définissent sur trois niveaux :

- Celle venue « d'en haut », issue de Thinks Tanks pilotées par les libéraux, de la presse économique et des chefs d'entreprises vantant l'efficacité du privé et la nécessité d'externaliser, de privatiser. Elle est entretenue par une « noblesse managériale public-privé » qui navigue entre hautes fonctions de l'Etat et entreprises privées. Elle consiste à dénoncer systématiquement une Fonction publique qui serait trop dispendieuse et des fonctionnaires qui seraient trop privilégié.es.
- La haine qui vient des usagers des quartiers populaires, notamment celle qui s'exprime face aux guichets et souvent face à l'absence de guichet. Les bénéficiaires sont empêché.es d'être aidé.es parce que les fonctionnaires sont empêché.es d'agir.
- Enfin, la haine ressentie par les fonctionnaires eux-mêmes face à leurs conditions de travail, aux difficultés rencontrées pour rendre un travail de qualité et qui ait du sens.

En guise de perspectives, on comprend l'urgence de déconstruire les stéréotypes, de « remplacer leurs mots par les nôtres ». Il y a aussi la nécessité de sortir d'un New public Management épris d'efficacités mortifères qui se traduisent le plus souvent par une caporalisation des hiérarchies sous couvert d'« autonomie », et d'une brutalisation des agent.es dans le cadre d'une maltraitance organisée à l'aide des cabinets de conseil. Des DGS aux agent.es de terrain, il faut donc mesurer les enjeux et sauver le bien commun que représente la Fonction publique. En effet, « les fonctionnaires dans le service public c'est l'aide, le service gratuits et la protection pour toutes et tous, le privé c'est l'inverse... ». Les auteur.es appellent enfin à l'union des syndicats des fonctionnaires et association d'usager.es pour apprendre les uns et les unes des autres et comprendre enfin que chacun, chacune poursuit un même but.

Très accessible ce livre est conçu comme une enquête sociale à la manière d'un roman qui nous embarque auprès des vies (professionnelles) qui sont racontées. Comme dans leur précédent livre (*La valeur du service public* – Ed. La Découverte) les auteur.es défendent ces vies trop souvent caricaturées voire « folklorisées » par des discours dénigrants ou misérabilistes en mettant en avant la valeur d'indocilité qui caractérise leur statut.

La haine des fonctionnaires, par Julie Gervais, Claire Lemercier, Willy Pelletier aux éditions Amsterdam – 18€ - 260 pages.



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 : 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