NUMÉRO
54
Juin
2019
0,50 €

Sud

Solidaires
Unitaires
Démocratiques
www.sud-ct.fr

Journal de la fédération des syndicats SUD des collectivités territoriales

Édito !

Des grèves historiques sont en cours. Mais nous manquons de confiance en notre force, en notre capacité à résister à ces attaques et à proposer un monde meilleur

Le projet de réforme de la fonction publique est actuellement étudié par le sénat.

Il permet des remises en cause fondamentales des services publics, par la privatisation de secteurs entiers de nos activités, et le passage de personnel·les du statut de fonctionnaire à celui de contractuel·les ; par le recours à la rupture conventionnelle, et donc le licenciement ; par le paiement au mérite généralisé et le maintien du blocage du point d'indice confirmé par le gouvernement pour 2019 ; par la généralisation du contrat, au détriment du statut « protecteur » et pour finir par la suppression des instances paritaires, et notamment le CHSCT qui traitait de nos conditions de travail…

Ce projet rendra les agent.es du service public encore plus soumis.es au bon vouloir des employeurs locaux, au pouvoir arbitraire comme au clientélisme. Il rendra nos services publics plus inaccessibles, que ce soit dans la proximité ou par leurs prix.

La mobilisation des usager·es et agent·es des services publics n'est pas suffisante à ce jour pour obtenir le retrait de ce projet. Mais nous le savons, ce que l'assemblée fait, la rue peut le défaire.
Dans sa logique insatiable de suppression des acquis sociaux, le gouvernement annonce d'autres attaques contre le monde du travail. À défaut de résoudre le fléau que représente la privation d'emploi, par la réduction du temps de travail notamment, le gouvernement veut empêcher de nombreux salariés d'accéder à l'indemnisation du chômage ou baisser son montant. A défaut de permettre une vie digne après 42 longues années de travail, la retraite à points rendra illisible nos droits à pension, tout en contribuant à la baisse du montant de nos retraites.

Pourtant la capacité de résistance reste forte comme le montre le mouvement des gilets jaunes dont les colères n'ont pas diminué depuis 6 mois et qui garde un soutien important dans la population. C'est aussi le cas chez les salarié·es comme nous le voyons aux urgences hospitalières ou à l'éducation nationale. Des grèves historiques sont en cours. Mais nous manquons de confiance en notre force, en notre capacité à résister à ces attaques et à proposer un monde meilleur.

Et cela malgré un niveau de répression sans égal depuis des décennies. Manifestant·es violenté·es et massivement arrêté·es. Professeur·es des écoles intimidé·es. Postier·es en garde à vue. Cheminote licenciée…
Pour aider à reprendre confiance, même si rien ne remplacera jamais notre mobilisation, **la fédération SUD CT invite l'ensemble des agent·es à se saisir du référendum contre la privatisation des aéroports de Paris.** Cette privatisation remettrait en cause les conditions de travail des salarié·es concerné·es, tout en accroissant la dégradation environnementale par l'augmentation constante du nombre de vols.

L'activité des aéroports ne relèvent pas d'un quelconque intérêt national comme voudraient nous le faire croire certain·es opposant·es d'un jour, mais bien d'un intérêt social et environnemental inaliénable.

CoTe Sud • Le journal des adhérents des syndicats de la fédération SUD Collectivités Territoriales
Siège : 31 rue de la Grange Aux Belles, 75010 PARIS - Directrice de publication : Sylvie Assailly.
www.sud-ct.fr - contact@sud-ct.fr
Impression : Chat Noir Impressions, 1 rue de la Jaunais de Mivois - le Vallon 35136 Saint Jacques de la Lande
ISSN : 1770-0868 - CPPAP : 0223 S 08030 - Crédits photos Adobestock

Union syndicale Solidaires

SUD CT 35 : PRÉAVIS DE GRÈVE POUR LES ASVP

Le syndicat SUD CT 35 alerte la Maire de Rennes sur les conditions de travail des Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP).

"Madame la Maire,
Conformément aux dispositions prévues par la loi du 13 juillet 1983 et aux articles L512-1 à 512-6 du code du travail relatifs aux modalités de grève dans les services publics, je vous informe de la décision prise pour la section syndicale Sud du personnel territorial ville de Rennes, Rennes Métropole et du CCAS de déposer un préavis de grève.

Il couvrira tous les agents ASVP de la DPMDP.
Cette grève portera sur les revendications suivantes :

- effectifs insuffisants ;
- reconnaissance du métier par un classement en « P2 » ;
- prise en compte des agressions verbales et parfois physiques.

La section syndicale Sud du personnel territorial de la ville de Rennes dépose un préavis de grève afin de couvrir les absences des agent·es précité·es et leur permettre de participer ou de se joindre aux mouvements pour les jours précités.

Un fort mécontentement se fait sentir suite au classement des agents en P1 alors qu'ils sont très souvent appelés à remplacer leurs collègues placiers et d'assurer sur les marchés la sécurité à la place des policiers municipaux. Les A.S.V.P constatent aussi une recrudescence des menaces à leurs encontre. Ils souhaitent une prise en compte de ce malaise."

SUD CD 59 : ON NE FERA PAS TAIRE LES SYNDICALISTES !

Une déléguée du syndicat Sud CD 59 s'est retrouvée, devant le tribunal correctionnel de Lille, accusée de diffamation par le directeur adjoint de cabinet du président du Département du Nord, David Hugoo, par ailleurs élu (LR) à la ville de Lille.

En juin 2016, la syndicaliste, mise en examen, avait lu une déclaration lors d'un comité technique du conseil départemental, dans laquelle elle dénonçait les propos de David Hugoo, tenus précédemment lors d'un conseil municipal à Lille. Le texte comparait l'argumentaire de l'élu avec celui d' « un chancelier allemand, qui, en 1933, avait supprimé les syndicats ». La déclaration s'est retrouvée sur le site intranet du conseil départemental.

L'audience devait se tenir initialement le 5 mars 2019. Elle avait été reportée pour cause d'engorgement du tribunal et s'est tenue le 4 juin. La décision du tribunal a été mise en délibéré au 2 juillet. De toute évidence, cette affaire traduit la volonté des élu·es de museler une parole syndicale qui dérange.

Le syndicat SUD CD 59 fait front et l'ensemble de la Fédération soutient la collègue incriminée.

SUD CT 35

Le social craque !

SUD dans une intersyndicale large (avec la CFDT, la CGT et FO) avait déposé un préavis de grève pour les agent·es du Département. Quels que soient les CDAS (Centres Départementaux d'Action Social) et les métiers, les moyens pour exercer correctement les missions sont insuffisants et les conditions de travail insoutenables. Extrait de leur préavis :

"Nous, salarié·es du Conseil départemental, n'en pouvons plus de voir se dégrader le travail en CDAS, de porter la responsabilité de missions que nous n'arrivons plus à assurer correctement, d'être dans l'accompagnement des personnes sans pouvoir disposer du temps suffisant à leur consacrer,

Nous n'en pouvons plus d'être maltraité·es par la charge de travail, de ne plus nous reconnaître dans notre travail et notre métier, de nous sentir en échec et « vidé·es », souffrants psychiquement et physiquement…

Nous n'en pouvons plus de voir perdurer une désorganisation du travail, d'être témoin de la dégradation des dispositifs d'aide à force d'économie sur le personnel et de restructurations sans concertation des personnels.

Nous n'en pouvons plus des choix budgétaires qui cassent les solidarités, et exigent de prioriser les situations au mépris de notre humanité, de nos valeurs professionnelles, de notre santé et équilibre personnel (…)

L'intersyndicale avait appelé à une grève le 4 juin et une manifestation devant les grilles de l'Hôtel de Département.

SUD CT 31 : NON À LA PRIVATISATION DE L'AÉROPORT TOULOUSE BLAGNAC

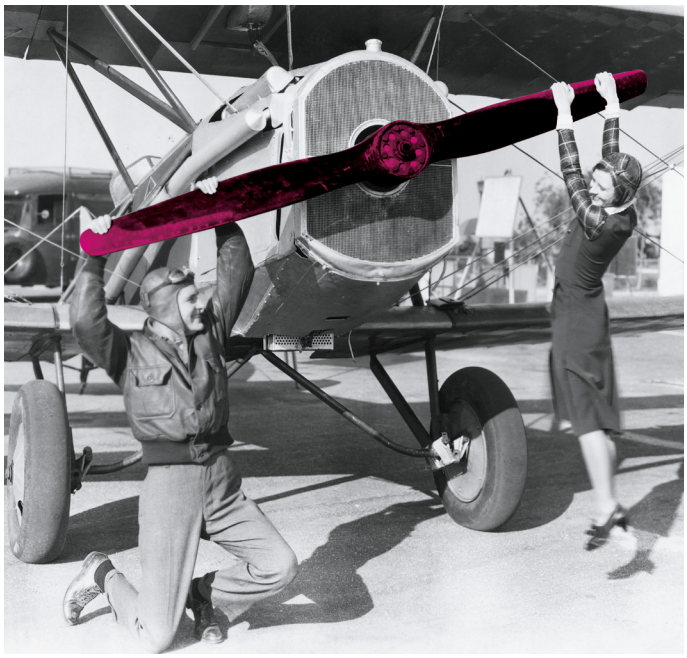
Le Syndicat SUD CT 31 se mobilise contre la privatisation de l'Aéroport de Toulouse Blagnac, notamment en participant au COLLECTIF CONTRE LA PRIVATISATION DE LA GESTION DE L'AÉROPORT TOULOUSE-BLAGNAC / CCNAAT qui regroupe les associations de riverains impactés par le trafic aérien et plusieurs organisations syndicales et politiques ainsi que des citoyens et qui mène un combat pacifique contre la vente à CASIL EUROPE de 49, 99 % des actions dans la société AEROPORT TOULOUSE BLAGNAC détenues par l'État et contre un pacte d'actionnaires qui assurent à une minorité le contrôle effectif de cette infrastructure..

Plusieurs rapports (de la cour des comptes ou de l'assemblée nationale) dénoncent une privatisation bâclée qui a permis à un actionnaire chinois de ponctionner les réserves patiemment accumulées par des générations de travailleurs.

Le COLLECTIF CONTRE LA PRIVATISATION DE LA GESTION DE L'AÉROPORT DE TOULOUSE-BLAGNAC demande aux collectivités de saisir la justice pour obtenir :

1. **la nullité de la cession des actions de l'État à CASIL Europe**
2. **la nullité de l'accord sur la distribution des dividendes de Décembre 2018 afin d'obtenir le remboursement des 30 millions d'euros de dividendes indûment perçus par CASIL EUROPE (…)"**

Puisqu'on en parle, pour agir maintenant, PARTICIPONS AU RIP (Référendum d'Initiative Partagée) contre la privatisation des Aéroports De Paris (ADP) :
https://www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-1



SUD CT 75 : LUTTE À LA BNF

Le syndicat SUD CT 75 au sein de l'intersyndicale combat la politique d'austérité qui s'abat sur les services publics et qui prive par exemple la Bibliothèque Nationale de France des moyens nécessaires à ses missions. Ci-dessous le texte de la pétition :

"Monsieur le Ministre de la culture,

La BnF, troisième plus grande bibliothèque au monde par ses collections patrimoniales (40 millions de documents dont 15 millions d'imprimés), subit depuis 10 ans des restrictions budgétaires drastiques mettant à mal ses missions fondamentales.

Alors que son périmètre d'action n'a cessé de s'élargir (la numérisation de ses collections par exemple) et que des projets d'envergure se multiplient, le budget 2019 entérine de nouvelles destructions d'emplois portant à 304 le nombre de postes supprimés en 10 ans. Dans le même temps le budget conservation/restauration des documents, que la bibliothèque collecte depuis plusieurs siècles, continue sa baisse vertigineuse (5,6 millions d'euros en 2009 contre 2 millions en 2019).

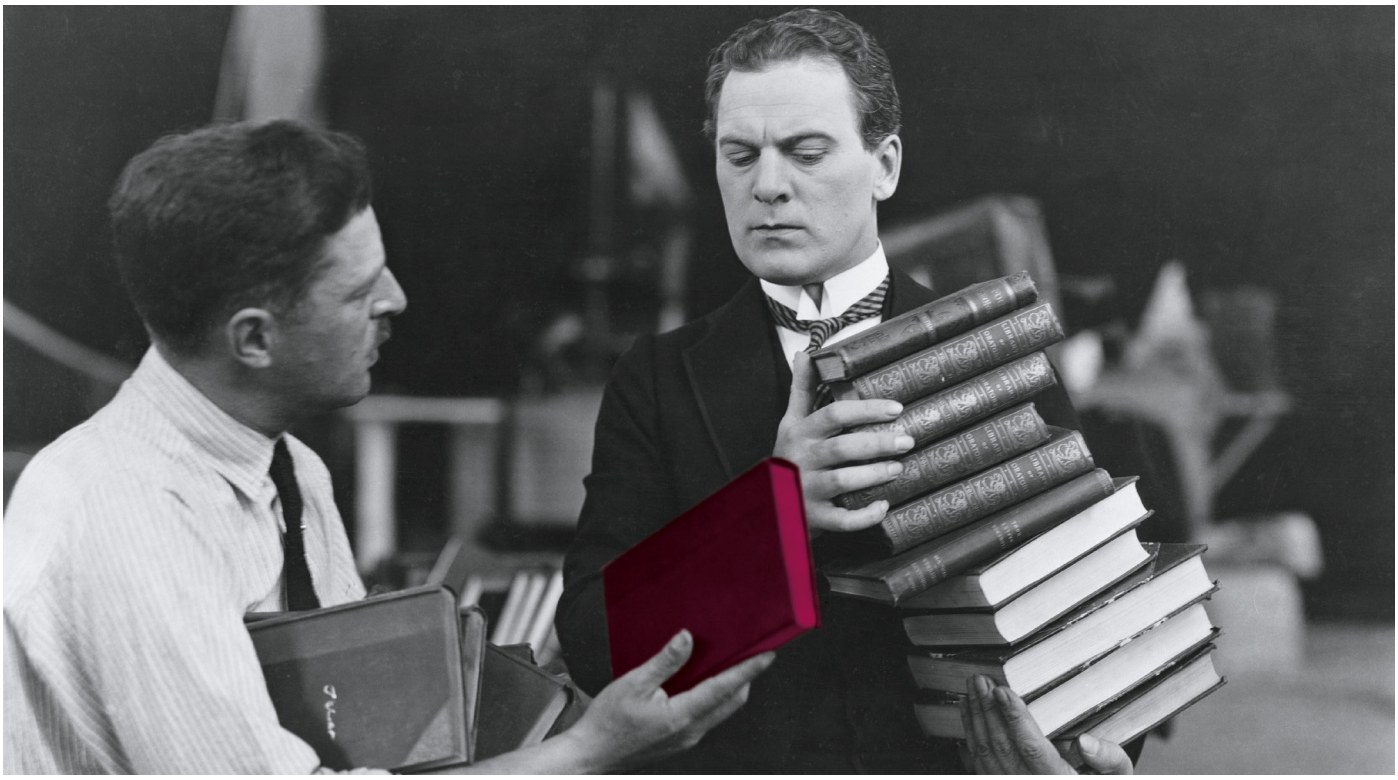
Au quotidien, cette politique se traduit par :

- des conditions d'activités de plus en plus tendues et dégradées pour les personnels
- des budgets insuffisants dans tous les secteurs, que ce soient les missions fondamentales (collecter et conserver pour les générations futures, rendre accessible au plus grand nombre) ou les dépenses de fonctionnement courant.

Aujourd'hui, par manque de personnel, il faudrait par exemple augmenter le nombre de samedis travaillés par les agent·es, recourir à des contrats encore plus précaires, etc. Au-delà, il s'agit aussi d'anticiper la réouverture du site historique de Richelieu dont les horaires seraient élargis et les missions étendues (bibliothèque musée). Les conséquences, sont toujours les mêmes : demander aux agent·es de faire plus pour pallier le manque d'effectif.

Nous, signataires, refusons cette politique porteuse de reculs et de dégradations des conditions de travail, d'abaissement des missions et de perte de sens des métiers. Nous réclamons des moyens humains et financiers à la hauteur des besoins et des missions de la BnF ainsi que la stabilisation et la titularisation des personnels précaires.

Il en va désormais du devenir de la Bibliothèque nationale de France."



SOLIDAIRES FP : POUR LE MAINTIEN DES CONGÉS BONIFIÉS !

Le projet de destruction de la Fonction Publique, actuellement en lecture au Sénat, comprend diverses dispositions toutes plus néfastes les unes que les autres, dont la suppression des Congés Bonifiés.

Congés bonifiés : définition

Le congé bonifié peut vous être accordé si vous êtes fonctionnaire originaire d'un Dom et travaillez en métropole ou dans un Dom. Il permet de séjourner régulièrement sur votre lieu d'origine.
Il donne lieu à :

- une majoration de la durée du congé annuel : le congé bonifié comprend les 5 semaines de congé annuel réglementaires, auxquelles s'ajoute, si les nécessités de service le permettent, une bonification de 30 jours calendaires maximum. La durée totale du congé bonifié peut donc aller jusqu'à 65 jours consécutifs maximum (samedis, dimanches et jours fériés inclus).
- une prise en charge des frais de transport : frais de transport aérien et de ceux des enfants à charge. Les frais de transport du conjoint peuvent aussi être pris en charge, si ses ressources sont inférieures à 1 504,21 € brut par mois. La prise en charge des frais de voyage s'effectue sur la base du tarif le plus économique en vigueur.
- une indemnité de vie chère (dans certains cas) : Si l'agent est originaire d'un Dom, affecté dans un autre Dom ou en métropole, et en congé dans le Dom d'origine, un complément de rémunération appelé indemnité de cherté de vie est versé. Le montant de cette indemnité dépend du lieu du congé et varie de 35 à 40% du traitement brut.

Extrait du tract de **Solidaires FP suite à une première mobilisation le 9 mai et à un rapport parlementaire (Adam Lorion) :**

"Tout ça pour ça ! On y apprend qu'environ 35000 agents des trois fonctions publiques bénéficient du congé bonifié, chiffres corroborés par ceux communiqués par Patrick Karam il y a plus de dix ans. Soit, en moyenne, **11700 agents qui partent chaque année. Vous avez bien lu : 11700 agents qui ont un mois de bonification (que le gouvernement veut supprimer...) pour plus de 5 millions de fonctionnaires !** Le coup de la désorganisation des services à cause des originaires des DOM, il fallait oser ! Mais ce n'est pas fini... Difficile de trouver des cas concrets... Pour démontrer que les congés bonifiés désorganisent les services, le rapport parlementaire a fini par trouver un exemple : les établissements de Villepinte, Fresnes et Fleury-Mérogis dans la Pénitentiaire où il y aurait respectivement 65, 50 et 40 % d'originaires des DOM. Oui, et alors ? Car, concrètement, ça veut dire quoi désorganiser ?? Il y a plus d'évasions pendant les congés bonifiés ??? On connaît trop le discours ambiant : arrêts maladie de courte ou de longue durée (au fait, c'est combien la bonne durée ?), ASA pour enfant malade, jours d'ARTT, congés d'été, congés bonifiés... tout est prétexte à la désorganisation des services ! (...) »

Une mobilisation (grève et rassemblement) a été organisée le 14 juin.

NOTRE DOSSIER : LES CONTRACTUEL·LES !

La situation des contractuel·les est une préoccupation majeure de nos syndicats SUD CT et l'objet de nombreuses luttes au quotidien pour faire valoir leurs droits et lutter contre la précarité qui entoure la position de contractuel. Avec l'arrivée à la tête de l'Etat d'Emmanuel Macron, le cap est clairement désigné : « davantage de contractuels et moins de fonctionnaires. » Cette volonté est inscrite dans le programme de réforme Action publique 2022 et dans le projet de loi sur la modernisation de la fonction publique actuellement en lecture au sénat.

C'est l'un des nombreux points que nous combattons dans ce projet. Il est créateur de précarité accrue, pour les travailleur·euses concerné·es condamné·es à négocier en permanence leur emploi, et pour la Fonction Publique et les services publics dont la défense ne pourra être aussi bien assurée par des agent·es dont les prises de position pourront être synonymes de fin de contrat !

Pourtant, les contractuel·les sont présent·es dans la Fonction Publique Territoriale depuis la création du statut en 1946.

Le Statut général de la fonction publique autorise le recours à des agent·es non fonctionnaires appelés « agents contractuels » dans la Fonction Publique Territoriale (mais aussi à l'Etat et à l'hospitalière) pour faire face aux besoins du service public. Il existe plusieurs régimes : agent·es auxiliaires, contractuel·les en CDD ou CDI ou encore intérimaires.

Les chiffres :

Selon un rapport de l'Insee publié en mars 2018, sur les 5,7 millions d'agent·es travaillant dans la fonction publique, près de **967 000 agents étaient contractuels** à la fin de l'année 2016 soit 17 % des emplois publics – hors emplois aidés. Un chiffre qui croît nettement (+ 2,8 % en 12 mois) et plus particulièrement dans la FPE (+ 4,8 %) et la FPH (+ 3,6 %). Dans la FPT, le nombre de contractuel·les augmente plus faiblement (+ 0,2 %). **Dans la Fonction Publique Territoriale : 356.806 agents sont contractuels** sans compter les assistantes maternelles, ni les contrats aidés, **soit 19% de l'effectif total !**

Les contractuel·les forment presque **19% des effectifs de la FPT** (métropole et Dom). Plus de la moitié d'entre eux et surtout d'entre elles **(66%)** sont employé·es par les collectivités territoriales, **les communes représentant 56% de l'emploi contractuel.** Ce sont les **filières animation et culture** qui comptent le plus d'agent·es sous contrat.

Le recours aux contractuel·les représente **plus de 50 % des recrutements dans le secteur public, ces dernières années.** Un nombre croissant de contractuel.les sont nommés sur des emplois permanents.

À noter aussi que 9 contractuel·les sur 10 sont en CDD, mais que la part des CDI a augmenté de 13% en 2016.

Des contractuel·les plus jeunes, en moyenne, que les fonctionnaires :

Les contractuel·les sont plus jeunes que les fonctionnaires : **37 ans en moyenne en 2015, contre 45 ans pour les fonctionnaires.** La part des **moins de 25 ans** y est plus élevée (un·e agent·e sur cinq contre moins de 2% chez les fonctionnaires). Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des 50 ans et plus est deux fois plus élevée chez les fonctionnaires que chez les contractuel·les (38,4% contre 18,9 %).

Deux formes de contrat :

- des agent·es sous contrat de droit public recrutés par une administration ou par un établissement public national (EPA)
- des salarié.es sous contrat de droit privé, des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), dont le contrat est soumis au code du travail.

Pourquoi y a-t-il des contractuel·les ?

Jusqu'à présent trois raisons justifient le recours aux contractuel·les : pour des besoins temporaires, pour des temps partiels et, en catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le nécessitent, dans une limite de six ans.

En principe, les emplois permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics administratifs doivent être occupés par des fonctionnaires titulaires. Aussi, **le recours à des agent·es contractuel·les est limité à des circonstances précises**, énoncées notamment par loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Recrutement sur des emplois permanents à temps complet

De manière temporaire, des agent·es contractuel·les peuvent assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou même d'agent·es contractuel·les autorisé·es à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles, se trouvant par exemple en congé annuel, de maladie, de maternité ou de solidarité familiale (loi n°84-53, art. 3-1 : CDD limité à la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l' agent·e contractuel·le à remplacer).

Pour les besoins de continuité du service, des agent·es contractuel·les peuvent aussi être recruté·es sur des emplois permanents des collectivités et établissements territoriaux pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (loi n° 84-53, art. 3-2 : CDD d'un an renouvelable dans la limite de deux ans maximum, si la procédure de recrutement d'un titulaire n'a pu aboutir).

Par ailleurs, certains emplois permanents peuvent être occupés par des agent·es contractuel·les. Quand il y a création d'emplois publics territoriaux, une délibération créant l'emploi doit indiquer s'il peut être occupé par un·e agent·e contractuel·le (loi n°84-53, art. 34).

NOTRE DOSSIER : LES CONTRACTUEL·LES !

Recrutement sur des emplois permanents à temps non complet

Des agent·es contractuel·les peuvent être recruté·es pour occuper des emplois permanents à temps non complet dès lors que la durée est au moins égale à 17h30. Quand cette durée est inférieure à **17h30 hebdomadaires, le recrutement n'est possible qu'au sein des plus petites collectivités : communes de moins de 1 000 habitants** ou groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil (article 3-3, 4° de la loi du 26 janvier 1984 ; CDD de trois ans maximum, renouvelable dans la limite de six ans ; au-delà reconduction pour une durée indéterminée).

Recrutement sur des emplois non permanents

Ainsi des agent·es contractuel·les peuvent être recruté·es temporairement s'il s'agit de faire face à un besoin lié à un accroissement d'activité, **soit temporaire** (par exemple, l'organisation des élections ou l'opération de recensement…), **soit saisonnier** (besoin lié au calendrier, au sein des communes touristiques qui doivent assurer des tâches accrues pendant les saisons estivales et/ou hivernales, ou encore pour les collectivités devant assurer à une certaine période de l'année, l'organisation de manifestations : foire, exposition, etc.).

Distinction contractuel·le/vacataire :

La distinction entre contractuel et vacataire est importante, car ce·tte dernier·e n'a droit **à aucun congé, ni à la formation, ni à un complément de rémunération**, à l'inverse de l'agent·e contractuel·le, qui de plus en plus, a des droits (et des devoirs) très proches désormais de ceux d'un fonctionnaire. **Le vacataire est rémunéré à la tâche**, alors que l'agent·e contractuel·le en CDD ou CDI perçoit un **salaire**.

Un vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc.). Cette catégorie devrait regrouper donc un nombre restreint d'agent·es dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise. (Source : circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État).

Conditions de travail : temps de travail, rémunération, droits..

LE TEMPS DE TRAVAIL : il est normalement le même que les autres agent·es (35 heures semaine ou 1607 heures/an). Mais les contractuel·les sont plus souvent à temps partiel : c'est le cas de 50 % de celles et ceux qui travaillent dans la fonction publique territoriale, contre 20 % des statutaires. Les explications sont diverses, notamment juridique : la création d'emplois statutaires à temps non complet (donc partiel) inférieur à 17h30 doit obéir à certaines conditions fixées par le décret du 20 mars 1991.

SALAIRE: l'employeur public bénéficie d'une **grande liberté pour fixer la rémunération d'un.e agent.e contractuel.le.**

Il pourra vous proposer une **rémunération calculée sur la base d'un indice de traitement de la fonction publique**, avec une indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et autres primes et indemnités. Autrement dit, les **mêmes éléments de rémunération qu'un fonctionnaire.** Mais il n'y est pas obligé, et dans cette hypothèse le salaire du contractuel ne sera pas pour autant considéré comme étant "classé" dans une grille indiciaire, mais "en référence" à celle-ci.

Autre possibilité : un salaire global, sans primes ni indemnités, et sans référence à aucun indice.

Les différents éléments de votre rémunération doivent être mentionnés précisément dans votre contrat (lire l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986).

Pour fixer le montant de la rémunération, l'administration employeur doit tenir compte des "fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification (responsabilité/technicité particulière) détenue par l'agent ainsi que son expérience" (article 1-3, alinéa 1 du décret de janvier 1986 cité ci-dessus).

NOTRE DOSSIER : LES CONTRACTUEL·LES !

Des salaires réévalués tous les trois ans

La rémunération des contractuel·les de la Fonction Publique Territoriale doit comme à l'Etat (CDI et CDD) faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, au vu des résultats des entretiens professionnels (décret du 8 novembre 2014). Cette périodicité a été étendue à la Fonction Publique Territoriale par la loi "Déontologie" promulguée en avril 2016.

En 2015, le **salaire net mensuel moyen** des agent·es contractuel·les (en équivalent temps plein) de la f**onction publique territoriale atteint 1 677 euros**, contre 1 972 euros pour un titulaire en moyenne (hors militaires, assistants maternels et familiaux). Mais cette différence s'explique aussi par le fait que beaucoup de contractuel·les ont des **contrats courts ou travaillent à temps partiel.**

Carrière et droits :

C'est le décret du 29 décembre 2015 qui a complété le décret de 1988 relatif aux agent·es contractuel·les de la territoriale, concernant l'obligation de **reclassement en cas d'inaptitude physique et préalablement à certains cas de licenciement. De même, depuis 2015, les contractuels ont désormais droits à l'octroi de congés jusqu'alors inaccessibles**, comme le congé parental, le congé pour motifs familiaux, etc. *"L'accès n'est désormais plus soumis à l'obligation d'avoir exercé de manière continue ses fonctions. De même, pour bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, le décret exige seulement d'avoir été en activité à temps complet depuis un an, même si cette activité comporte des coupures".* **S'il peut paraître être plus avantageux d'être contractuel que fonctionnaire en début de carrière, l'écart se creuse ensuite en sens inverse.**

Au-delà, le/la contractuel·le doit, depuis 2005, se voir proposer un CDI. Une autre innovation de taille a eu lieu en 2012 avec la loi Sauvadet : la possibilité d'une première embauche en CDI, le « primo-CDI », sur des postes spécifiques tels l'informatique ou la communication. *« Les contractuels ont toujours été présents dans la fonction publique, avant même le statut en 1946, mais alors qu'ils étaient considérés comme une anomalie dans les textes, ils sont désormais vus comme complémentaires au statut. »*

L'agent·e recruté·e sur emploi permanent sous CDD de plus d'un an bénéficie d'un entretien professionnel annuel.

Et après...

De manière générale, un·e agent·e n'a pas droit au renouvellement de son CDD arrivé à échéance. Mais sous certaines conditions, ce contrat peut être reconduit pour une durée indéterminée.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent. es contractuel·les dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, **dite « loi Sauvadet »**, était destinée à réduire la précarité des agent·es public·ques contractuel·les et devait favoriser l'accès au statut de fonctionnaire des agent·es contractuel·es des trois fonctions publiques, titularisation des agents en CDD ou CDI, et la transformation de leur contrat à durée déterminée en CDI dit « CDIsation ». Mais le dispositif "Sauvadet" s'est terminé en mars 2018. Maintenant que la réduction des dépenses publiques est devenue l'alpha et oméga de toute politique, la résorption de la précarité n'est plus une priorité. Au contraire, l'extension de la contractualisation est au cœur de la loi dite de "modernisation de la Fonction Publique".

Ce qui va changer avec le projet de modernisation de la FP

Au programme : possibilité de recruter des contractuel·les aux plus hauts postes d'encadrement (les A+) jusque-là réservés aux statutaires ; recours aux contractuel·les en fonction des besoins dans toutes les catégories, et non plus seulement en catégorie A ; introduction d'un CDD de projet, cousin du CDD de chantier du secteur privé, signé pour une durée d'un à six ans non renouvelable, qui ne pourra déboucher ni sur un CDI ni sur une titularisation ; élargissement du recours au primo-CDI ; rupture conventionnelle entre le fonctionnaire et son administration à titre expérimental, ou entre le ou la contractuel·le et l'Etat employeur.

Dans ce dernier cas cependant, la rupture conventionnelle ne sera plus valable si le contractuel est réembauché dans la même branche par un employeur public dans les six ans consécutifs. Il devra alors rembourser les indemnités perçues. Enfin, une prime de précarité pour les contrats courts d'un an ou moins, à destination de celles et ceux qui touchent moins de deux fois le Smic, sur le modèle du privé.

L'objectif est de court-circuiter les procédures habituelles de recrutement. Ce sont toujours des contractuel·les de droit public, mais ce droit se rapproche de plus en plus du droit du privé.

Pour les néolibéraux au pouvoir, tenants d'une modernisation de la fonction publique, le recours aux contractuel·les doit permettre de donner plus « d'agilité » à un secteur qui en manquerait. Assurément, recruter un·e contractuel·le prend une semaine, là où l'ouverture d'un concours nécessite de multiples autorisations et prendra plutôt un an.

Mais cette souplesse permettra aussi de pouvoir plus facilement licencier en cas de restructurations. **Ce texte est une boîte à outil néolibérale, cohérente avec le projet macroniste, qui vise à s'inspirer du secteur privé, privatiser et réduire les coûts. C'est la déclinaison de CAP 2022**. Le but est d'arriver à une gestion du personnel qui ressemble au secteur privé, non seulement pour réduire les effectifs de la Fonction Publique et faire ainsi baisser la masse salariale, mais aussi pour fragiliser les capacités de résistance à tous les projets de destruction des services publics à terme. Un·e contractuel·le est dans une situation plus fragile qu'un·e titulaire pour s'opposer à un·e employeur·e, même si le poids des syndicats reste malgré tout plus important dans la Fonction Publique qu'ailleurs...

NOTRE DOSSIER : LES CONTRACTUEL·LES !

Les principaux textes pour la FPT :

• Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

• Décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre I^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (FPT).

• Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

NOS SOLIDARITÉS À LA POSTE ET DANS LES HÔPITAUX !

Il est rare que la Fédération SUD CT se fasse l'écho dans ce journal des luttes des autres secteurs. Cependant, il semble important d'évoquer deux luttes emblématiques en cours dans deux secteurs différents : à SUD PTT dans le 92 et dans les services d'urgence des hôpitaux.

Ces luttes sont exemplaires car elles ont pour cadre, un ex-service public (la Poste) tout entier saccagé par la rentabilité à tout prix et dans l'autre cas, un service public de santé laissé à l'abandon par nos gouvernants. Nous sommes tous·tes concerné·es par ce qui s'y passe car ces 2 types d'agressions sont en cours aussi dans les services publics territoriaux !

LES POSTIER·ES DU 92 : UNE LUTTE EXEMPLAIRE !

Le Syndicat Sud Activités Postales 92 mène une lutte acharnée contre la réorganisation programmée des bureaux de postes et contre la discrimination syndicale.

Les postier·es en grève **(depuis le 26 mars 2018)** ont multiplié les actions, les manifestations, les coups d'éclats pour se faire entendre d'une entreprise sourde aux revendications et revancharde. Ainsi la direction de La Poste a couvert un cadre qui avait cassé le nez d'un gréviste, multiplié les provocations, obtenu le licenciement du secrétaire départemental de SUD poste 92 en mars 2018 et assigné à plusieurs reprises les syndicalistes en justice ! Mais ceux-ci ne désarment pas.

Actuellement ils « demandent que la restructuration du bureau de Boulogne-Billancourt, qui est le plus touché par la grève, soit reportée à 2021, résume un délégué de Sud Activités Postales 92. Cela ne nous semble pas déraisonnable, sachant qu'il y a peu, on demandait que les réorganisations de l'ensemble des bureaux en grève soient repoussées de 5 ans. ».

Actuellement un protocole de sortie de conflit semble sur le point d'être acté.

Grève aux Urgences : "RAS-LA-BLOUSE" !

Débuté en mars dernier au sein de l'hôpital Saint-Antoine à Paris, le mouvement de grève des soignant·es des services d'urgences s'est étendu : jusqu'à 95 services au plus fort de la grève. Le mardi 11 juin, à l'appel de l'intersyndicale CGT-FO-Sud santé et CFE-CGC, les personnels ont manifesté à Paris. Une délégation a été reçue au ministère de la Santé.

Elle appelle à poursuivre le mouvement et à être reçue par la ministre Agnès BUZIN car les revendications portées par les collègues grévistes exigent un niveau de négociation qui dépasse la direction d'établissement et même les agences régionales de santé, notamment pour prendre le virage politique à 180° qu'exige la création de lits à hauteur des besoins et le maintien de toutes les structures d'urgence (SAU et SMUR) H24 et au plus près de la population !

Au-delà de la revendication salariale (+300 euros), Sud Santé Sociaux demande également une augmentation des effectifs par stagiairisation de tou·tes les contractuel·les et d'acter le principe d'une augmentation annuelle des effectifs en fonction de l'augmentation de l'activité. Une fois de plus, c'est une lutte pour maintenir un service public de qualité qui est menée par les hospitaliers et leur syndicat.

Nos COMMISSIONS

COMMISSION SOCIALE INTERFÉDÉRALE :

La commission interfédérale SUD Santé et SUD CT a travaillé dernièrement sur la Protection de l'Enfance.

La commission pointe notamment le revirement du gouvernement sur l'accueil jeune majeur qui devait être renforcé. Au contraire, un amendement du gouvernement « vient restreindre le cadre de protection actuelle en créant « un contrat d'accès à l'autonomie » qui se limitera à un contrôle des démarches effectuées par le jeune et soumis à des critères discriminatoires.
Seuls, ceux confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance pendant au moins dix-huit mois au cours des vingt-quatre derniers mois avant la majorité seront pris en charge.

Que deviendront tous ces jeunes exclus de la protection de l'enfance qui ont besoin d'un accueil et d'un accompagnement ?

44% des jeunes majeur-eures en difficulté ont été confiés après seize ans, et nombreux sont les enfants en rupture familiale à l'approche de leur majorité. Cette loi exclut d'emblée les mineur·eures non accompagné·es, comme si ceux-là, en conditions d'extrême nécessité de solidarité, n'avaient pas besoin d'être soutenus !! Discriminations assumées par nos décideurs.
Tout dans le texte proposé permet aux Départements d'abandonner les jeunes. Ainsi l'État n'oblige nullement à renforcer l'accompagnement, bien au contraire. Cette loi, si elle était adoptée en l'état, détruit tout espoir d'amélioration de prise en compte de ces jeunes voire crée les conditions d'un plus grand délaissement. Elle ne doit pas être votée.

SUD Santé Sociaux et SUD Collectivités Territoriales dénoncent avec colère et indignation ce double discours et l'abandon d'une vraie politique de protection de l'enfance.
SUD Collectivités Territoriales et SUD Santé Sociaux revendique une réelle protection de tous·tes les jeunes majeur·eures, la reconnaissance pour toutes et tous des mêmes droits à son avenir, sa formation, ses choix de vie, d'étude..."

COMMISSION EHPAD

La commission EHPAD a débattu autour du rapport LIBAULT et ses 175 propositions.

Après 4 mois de concertation pour alimenter le futur projet de loi « grand âge et autonomie » (prévue à l'automne prochain), le rapport LIBAULT a retenu 10 points clés déclinés en 175 propositions pour passer « de la gestion de la dépendance au soutien de l'autonomie ». Les efforts financiers, évalués à près de 10 milliards en 2024 (1,6 % du PIB), concernent trois grands axes : un effort sur la qualité de prise en charge à domicile, sur la qualité de prise en charge en établissements et sur la baisse du reste à charge pour les ménages.

Dix propositions clés :
- création d'un guichet unique dans chaque département, avec la mise en place des maisons des ainés et des aidants.
- Un plan national pour favoriser l'attractivité des métiers du grand âge et la filière.
- 550 M€ pour soutenir les aides et l'accompagnement au domicile et revalorisation des salaires.
- Hausse de 25% du taux d'encadrement en EHPAD d'ici 2024 soit 80 000 postes supplémentaires
- Plan de rénovation des locaux de 3M€ sur dix ans.
- Amélioration de la qualité de l'accompagnement avec 300M€ par an.
- Baisse du reste à charge mensuel de 300€ en établissement pour les personnes modestes gagnant entre 1000€ et 1600€.
- Mobilisation nationale pour la prévention de la perte d'autonomie.
- Indemnisation du congé proche et négociation obligatoire dans les branches professionnelles pour mieux concilier vie pro et rôle de proche aidant.
- Mobilisation renforcée du service civique et demain, du service national universel pour rompre l'isolement des personnes âgées et aussi favoriser les liens intergénérationnels.

Malgré des avancées, le rapport LIBAULT reste cependant insuffisamment précis quant au financement et à ses sources (qui va financer : les cotisations des travailleur·euses ou celles des entreprises ?). Pour assurer la présence humaine, revaloriser les carrières et les salaires et améliorer l'accessibilité financière en diminuant le reste à charge pour les familles des résidents, il ne sera pas possible de rester sur un budget constant comme le veut le gouvernement.

SUD CT par ailleurs, participe à une intersyndicale sur le sujet des EHPAD et des actions de mobilisations sont en cours.

Nos LECTURES

Pour les plus jeunes, les p'tits miquets, les amateurs de ciné… et les autres !

Siné Madame, le journal qui ne simule pas !

Après Causette, voici venu « Siné Madame, le journal qui ne simule pas ». Nouveau mensuel féministe, écrit et dessiné exclusivement par des femmes, à destination des femmes mais des hommes aussi. Et forcément sans publicité !
Tout un programme, non ?

Hé oui Catherine, la veuve de Bob qui tient déjà bien ferme la barre de Siné Mensuel vient de lancer dans les kiosques (ceux qui n'ont pas été brûlés par les BB) un nouveau mensuel. Vous qui avez aimé Causette vous allez adorer Siné Madame. Bon nombre des chroniqueuses sévissent déjà dans le grand frère Siné Mensuel. Les sujets vous parleront forcément : le clito, la féminisation des mots, le dernier gel de chez Durex, l'andropause, le pisse-debout, les applis « dégueux » de Google et Apple… et tant d'autres.

Pour sortir un nouveau mensuel par les temps qui courent, faut avoir une sacrée paire… d'ovaires. Bravo Catherine !
Par des femmes, pour les femmes mais pour les hommes aussi.
Je l'ai dévoré en quelques minutes… 8 pages…

C'est son seul défaut, le numéro 1 ne fait que 8 petite pages… à peine ouvert, déjà fini. Bon nombre d'articles auraient mérité bien plus d'espace. À peine une mini page sur le clito ! Comme on scande dans les manifs : plus de clito, moins de lacrymos !!! C'est là que Causette est bien meilleure. Un article peut à lui seul faire autant de pages (ou presque) que Siné Madame dans son intégralité. De même la comparaison avec son grand frère est sans appel, Siné Mensuel fait ses 30 pages bien tapées même si la plupart des articles sont aussi courts que dans Siné Madame. Mais là aussi certains peuvent faire plusieurs pages, qui en plus sont d'un format bien supérieur… Petite sœur deviendra grande, j'en suis sûr. Espérons simplement que sa croissance sera rapide. Mais résultat, pour l'instant je suis totalement frustré. Siné Madame, le journal qui ne simule pas.

Il paraît le troisième mercredi du mois. 2,30€ à peine, ça les vaut !