

Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

fédération
des services
publics

la
cgt

N° 915 juillet 2023



DOSSIER

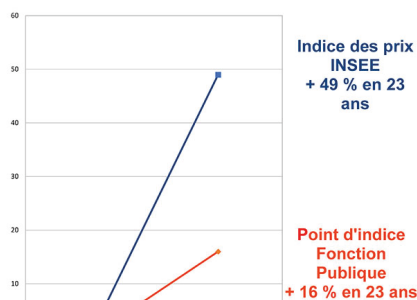
Un statut pour les ASSFAMS et les ASSMATS !

sommaire

- **P2 Édito** : La partie n'est pas terminée !
- **P3 Parole aux syndicats** :
Été 2023, une nouvelle saison en enfer ?
- **P4 Focus lutte** : Victoire ! La lutte paie, la preuve !
- **P5 Actualité sociale** :
Les salaires dans la Fonction publique
Le nouveau rapport du COR
- **P8 Actualité fédérale** :
Le Festi'Red est monté d'un cran !
Retour sur la CEF du 15 juin 2023
et le CNF du 21 juin 2023
Siamo tutti antifascisti !
1903-2023 : la Fédération fête ses 120 ans
13^e Congrès fédéral : les modalités pratiques
- **P12 Dossier** :
Un statut pour les Assfams et les Assmats !
- **P18 CNFPT** : Entretiens croisés
- **P19 Statutaire DLAJ** : Entretien professionnel :
attention au défaut d'information
- **P20 Qualité de vie syndicale** :
Formation de formateur-rices en Martinique
L'importance de la syndicalisation
- **P22 UFICT** :
Régime indemnitaire et enseignant-es artistiques
La nouvelle publication de l'UGICT-CGT
- **P24 UFR** : Une démocratie conçue pour ne pas
écouter le peuple
- **P25 Culture** : En souscription, à paraître, à lire...
- **P27 International** : Proposition de résolution
du 31^e Congrès de l'ISP

ACTUALITÉ CHIFFRÉE

Évolution 2000-2023
(au 1^{er} juillet 2023 après augmentation :
Point à 4,92 €)



Si le Point d'indice avait suivi l'inflation :

Point en 2000	Inflation	Point en 2023
4,25 €	1,49	6,33 €

AGENDA

- 3 et 4 juillet** CEF
- 20 juillet** FNF
- 14 et 15 septembre** CEF
- 16 et 17 septembre** Forum social -
Fête de l'Humanité
- 21 et 27 septembre** FNF
- 28 et 29 septembre** CNF

La partie n'est pas terminée !

Ce sont quatorze journées de grève et manifestations intersyndicales nationales contre la réforme des retraites auxquelles les syndiqués de notre champ et nos collègues ont massivement participé à ce jour. Des centaines de milliers de territoriaux·ales ont rejoint les mouvements partout dans l'hexagone et les territoires ultramarins, jusque dans les plus petites communes, parfois pour la première fois de leur vie. Ces journées ont ponctué toutes les autres actions, parfois reconductibles, comme dans le secteur de la collecte et du traitement des déchets, montrant ainsi que les territoriaux·ales peuvent contribuer au blocage du pays.

La partie n'est pas terminée

Le pouvoir en place, sans majorité franche, a été gêné par le rejet massif de sa réforme. Il a dû utiliser les moyens les plus radicaux pour l'imposer, avec son autoritarisme parlementaire et sa répression des manifestant·es. Certain·es élu·es locaux·ales ont aussi démontré leur acharnement contre les militant·es syndicaux·ales, en usant de sanctions, en remettant en cause le droit de grève, en ne respectant pas le droit syndical voire le déroulé des instances paritaires. L'extrême droite en a profité pour avancer ses pions, en usant de son procédé habituel, l'imposition sociale. Il nous faut dénoncer toutes ces basses manœuvres et les combattre.

La bataille des salaires au cœur de nos revendications

La colère s'est cristallisée autour du départ à la retraite à 64 ans. Normal, les travailleuses et les travailleurs sont déjà précocement usés par les conditions d'exercice de leur métier et de leurs missions. Mais le fond du sujet, c'est d'avoir une bonne retraite et pour cela il faut de bons salaires.

Cela va à l'encontre du libéralisme qui poursuit dans la voie de l'individualisation des salaires et l'octroi de prime, plutôt qu'une forte augmentation générale, que nous exigeons. L'équation est pourtant simple : augmenter les salaires c'est augmenter les cotisations, c'est contribuer à sauvegarder nos régimes pionniers, dont la CNRACL, et c'est augmenter les pensions.

La CGT présente partout pour le progrès social, la lutte contre la précarité, la défense et l'amélioration du Statut de la Fonction publique.

Dans ce *Guide*, vous pourrez lire le dossier sur l'action de la délégation de notre Fédération au CSFPT pour la reconnaissance des fonctions des assistant·es familiaux·ales et assistant·es maternel·les et l'accès à un réel statut pour ces personnels. Ces préconisations sont portées dans le rapport

d'autosaisine de la formation spécialisée n° 3 (FS3) dont la CGT a conservé la présidence suite aux élections professionnelles. Les travaux et différentes actions avec les syndicats ont permis de mettre en lumière des missions peu reconnues, peu valorisées et une première victoire sur une revendication portée par la CGT du SMIC dès le premier enfant accueilli et la progressivité de la rémunération.

La CGT organisée pour gagner

Le CNF des 21 et 22 juin a appelé les syndicats à multiplier les initiatives pendant l'été et à préparer la rentrée. Toutes et tous, syndiqués CGT, nous sommes une force. Organisons-nous pour inverser la logique capitaliste qui se nourrit de notre sueur et de notre sang ! Organisons-nous pour gagner sur nos revendications, gagner pour vivre dignement, gagner pour vivre dans un monde en paix !



Sylviane Brousse,
membre de la CEF.



Restons en contact et informés

Abonnement à notre lettre hebdomadaire électronique

<https://www.cgtservicespublics.fr/spip.php?page=lettreinfo>

Page facebook : <https://www.facebook.com/cgtservicespublics/>

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

www.cgtservicespublics.fr — Email : fdsp@cgt.fr - Directeur de la publication : Jef Lair
Tirage, routage : Imprimerie Rivet, 24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges Cedex 9
Commission paritaire 1023 S 06646 — ISSN n° 0395-0824

Crédits photos/illustrations : Fédération CGT Services publics, DR

Ce numéro est accompagné d'un supplément : *Mémoires d'avenir* n° 13

Été 2023, une nouvelle saison en enfer ?

Sébastien Delavoux, animateur du collectif fédéral CGT des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), nous explique les enjeux majeurs en matière de sécurité civile en ce début d'été.



Les stigmates de la dernière saison des feux de forêts, avec 72 000 hectares brûlés, ont provoqué une certaine émulation : annonces du président de la République, du ministre de l'Intérieur, proposition de loi, rapports de l'Inspection générale de l'administration (IGAS), décision de justice administrative, etc. et beaucoup de communication.

Nous dénonçons, depuis longtemps, le manque d'effectifs de sapeurs-pompier professionnels, de personnels administratifs et techniques. Nous interrogeons la soutenabilité d'un système qui repose sur 80 % de sapeurs-pompier volontaires (197 200).

Ces dernier-es ont une activité principale autre que celle de sapeur-pompier et peuvent ne pas être disponibles. Ils et elles peuvent aussi ne pas exister : en 2021 nous les avons recomptés et pouvons affirmer que leur nombre est loin d'être celui annoncé.

Pour la CGT, la sécurité civile a le pantalon sur les chevilles. Le secours courant est assuré tant bien que mal, tout comme pour

les urgences hospitalières. Nous comptons de plus en plus de trous dans la raquette et des réponses des pouvoirs publics à côté de la plaque.

Un département reconnaît qu'il manque 50 personnes de garde par jour (sur 450 attendues), mais les chiffres sont difficiles à obtenir pour faire une synthèse à l'échelle du pays.

Ce que l'on sait c'est que dans un pays comme le nôtre qui réglemente beaucoup, il n'y a pas de règle pour l'accès aux soins d'urgence (8 minutes en Allemagne) et que le délai de présentation du 1^{er} engin sur une intervention d'incendie a augmenté de 2 minutes en moyenne depuis 2014 pour atteindre 14 minutes 49 secondes, sans garantir que l'engin soit le bon, qu'il est effectif et qualifié.

La baisse de la disponibilité des sapeurs-pompier volontaires, constatée partout, amène une baisse de la qualité du service et, lorsque les camions annoncés par le président de la République auront été achetés, construits et livrés, il faudra encore avoir des agent-es formé-es pour les armer. **Les avions que le même président veut acheter, pour l'instant, personne ne les fabrique, et les moyens de prévention**

sont trop faibles pour garantir que les feux qui nous échappent ne brûlent pas autant d'hectares que les pires années précédentes.

Aujourd'hui, 5 % des feux représentent 75 à 90 % de la superficie brûlée.

La CGT a réussi à faire déposer un amendement (qui a été adopté) pour obliger les établissements classés Seveso* à appliquer les obligations légales de débroussaillage.

Les services de l'Office national des forêts (ONF) et de Météo-France ont souffert des politiques de diminution de personnel et de budget. Il faut leur redonner des moyens d'accomplir correctement leur mission !

Il est clair que les mesures annoncées par le gouvernement contre les feux de forêt demeurent très insuffisantes face aux risques accrus. Fin mai 2023, on a déjà plus de 21 000 hectares brûlés, soit plus qu'en 2022 à la même date ! **Tout le monde le reconnaît, il existe un effet de seuil à partir duquel on n'a plus assez d'avions, de matériels et d'hommes et de femmes disponibles pour faire face.**



*Un établissement est classé Seveso en fonction de la quantité maximale de substances dangereuses susceptibles d'être présentes.

Victoire ! La lutte paie, la preuve !

Trois ans de batailles et une victoire au bout pour les agent-es de la Fonction publique territoriale de la ville d'Allonnes et du CCAS.



Les agent-es territoriaux-ales de la ville d'Allonnes, dans le département de la Sarthe, ont eu bien raison de s'accrocher durant ces trois dernières années pour la défense de leurs conditions de travail.

Alors que la loi dite de transformation de la Fonction publique a acté en 2019 une régression sociale d'ampleur avec la suppression des congés supra légaux, bafouant au passant les acquis sociaux hautement gagnés et ayant pour conséquence, *in fine*, la dégradation des conditions de travail des agent-es. Cette situation est inacceptable pour les agent-es de la ville et du CCAS qui décident donc, avec leur syndicat CGT, d'engager la lutte. À partir de 2020, le combat démarre dans les différents services. Cette lutte apparaissait d'autant plus légitime que les congés locaux supprimés constituaient une juste contrepartie aux métiers les plus pénibles ou à ceux et celles dont les conditions de travail représentent des contraintes physiques particulières.

C'est le cas notamment pour les agent-es du service éducation (ASTEM), les agent-es du service de restauration municipale, ceux et celles des services techniques qui tous et toutes connaissent des conditions de travail difficiles avec des postures pénibles et répétées, l'exposition à des variations de température importantes, une modulation du temps de travail important,

le port de charges lourdes ou encore l'exposition à un environnement sonore néfaste.

Ainsi, c'est ni plus ni moins la reconnaissance de la pénibilité et de sa juste contrepartie que le syndicat CGT veut arracher.

Tous les moyens d'action pour parvenir à la victoire sont bons à prendre : courrier au maire, demande de rencontre, tracts diffusés dans les services, échanges lors de réunions syndicales avec les agent-es et puis, bien sûr, la grève avec pas moins de trois mouvements de grèves locales menées de 2020 à 2023. Les agent-es n'ont pas manqué de participer activement à toutes les actions décidées collectivement. C'est donc au terme d'un long parcours de lutte que le maire de la ville d'Allonnes se résout à satisfaire à la revendication portée par les agent-es. Ainsi, après plusieurs allers et retours de délibérations entre la mairie et la préfecture de la Sarthe, il est obtenu 3 jours de congé supplémentaires par an au titre de la reconnaissance de la pénibilité. Cela concerne environ 20 % des 288 agent-es de la ville et du CCAS.

Une fois de plus, la CGT a fait la démonstration que les batailles portées par les travailleur-euses finissent par la victoire et de nouveaux droits. Le syndicat voit ses effectifs renforcés (41) avec l'arrivée de nouveaux-elles syndiqué-es.

EN SAVOIR PLUS

À retrouver sur le site de la fédération



CONTACT

Syndicat CGT des agent-es territoriaux-ales de la ville d'Allonnes et du CCAS
Espace Elsa Triolet
3, impasse des Acacias
72700 Allonnes.

cgt.territoriaux@ville-allonnes.fr

Les salaires dans la Fonction publique

**Des augmentations salariales qui ne sont vraiment pas à la hauteur.
Le ministre doit revoir sa copie !**



Le ministre de la Fonction et de la transformation publiques a annoncé le 12 juin une augmentation de la valeur du point d'indice limitée à 1,5 % alors que l'inflation est aujourd'hui de 5,1 % ! Alors que la perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010, marquant le début de la longue période de gel, s'élève désormais à plus de 16 %, cette mesure de 1,5 % applicable au 1^{er} juillet 2023 est donc largement insuffisante.

Les 5 points uniformes accordés à tous-tes les agent-es à la date tardive du 1^{er} janvier 2024 ne sont pas de nature à répondre aux revendications salariales et aux pertes intervenues. Pire encore, le ministre propose de recourir à l'octroi d'une prime dite de « pouvoir d'achat ».

Celle-ci serait, d'une part, dégressive de 800 à 300 euros et, d'autre part, ne

concernerait qu'une partie des salarié-es. Cette rémunération ne sera pas prise en compte pour la retraite. De plus, elle ne semble pas être reconductible. Cerise sur le gâteau : elle serait attribuée au bon vouloir des employeurs territoriaux ! Ce manque de considération pour les personnels de la Fonction publique, fonctionnaires et agent-es non titulaires, est parfaitement scandaleux et constitue aussi un manque de considération pour les usager-ères des missions publiques. Les mesures d'accompagnement qui ont été annoncées, par leur caractère parcellaire, ne règlent pas plus le contentieux salarial : reconduction de la garantie individuelle de pouvoir d'achat, revalorisation des frais de mission, meilleure prise en charge des abonnements aux transports collectifs, revalorisation du barème de monétisation des comptes épargne temps.

Cela étant dit, en procédant à une deuxième augmentation du point d'indice en l'espace d'un an, le gouvernement reconnaît de fait qu'il s'agit du seul moyen de faire face efficacement à l'inflation. Pour insuffisantes qu'elles soient, les dispositions annoncées sont à inscrire à l'actif des mobilisations massives menées depuis des mois. **Considérant que la copie du ministre doit être revue, la CGT, avec l'ensemble des organisations syndicales, a quitté la séance.**

La CGT continuera, dans l'unité la plus large possible, de porter les revendications des personnels pour gagner des augmentations de salaire de haut niveau.

POUR RAPPEL

Rendez-vous salarial du 12 juin dans la Fonction publique : Les principales exigences de la CGT



www.cgtservicespublics.fr
> vos-droits > carrieres-remunerations > remunerations
> communiques-adresses-courriers

Hausse du point d'indice dans la Fonction publique : « C'est clairement insuffisant », réagit Natacha Pommet, de la CGT Services publics sur Franceinfo.



https://www.franceinfo.fr/economie/pouvoir-achat/hausse-du-point-d-indice-dans-la-fonction-publique-c-est-clairement-insuffisant-reagit-natacha-pommet-de-la-cgt-services-publics_5884220.html

Grilles au 1^{er} juillet 2023



www.cgtservicespublics.fr
> vos-droits > carrieres-remunerations > remunerations
> salaire-indiciaire-baremes-de-traitement-carriere-rifseep
> baremes-des-traitements
> grilles-indiciaires-au-1er-juillet-2023



Le nouveau rapport du COR

Le nouveau rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) confirme les mensonges sur la réforme des retraites.



Il a été communiqué aux organisations représentatives, avant la réunion du 22 juin. Il indique un léger déficit de 0,2 % du PIB en 2030, c'est l'épaisseur du trait ! Sans compter que les prévisions de recettes sont aléatoires.

Le diagnostic du COR, qui avait déclenché l'ire de la Première ministre, est confirmé sans surprise : dans le droit fil des réformes régressives précédentes, la nouvelle loi provoque une baisse très conséquente des dépenses de retraite dans le PIB. **Une fois de plus, et contrairement au discours catastrophiste du gouvernement, le COR montre que le système de dépenses est parfaitement sous contrôle.**

Le problème vient de l'assèchement des ressources : le financement *via* des recettes fiscales, qui relève de choix gouvernementaux, fait prendre un risque aux régimes de retraites. Alors que le gouvernement alarme sur le bateau qui coule, c'est en fait lui, au gouvernail, qui lui fait prendre l'eau.

Les salarié-es doivent garder le contrôle du financement, d'abord par les cotisations sociales, n'en déplaise au patronat. De plus, le rapport montre bien que la notion d'équilibre du système de retraite dans son ensemble n'a strictement aucun sens, les systèmes de retraite du public et du privé relevant de règles totalement différentes.

Le rapport met en lumière la cause principale du léger déficit prévisionnel : le besoin de financement du régime de la Fonction publique territoriale, tenant à la casse de l'emploi et à l'austérité salariale qui conduisent à une chute des cotisations.

Enfin, le rapport montre que la stabilité des dépenses s'explique par le décrochage énorme du niveau des retraites par rapport aux salaires : une injustice flagrante, notamment pour les petites pensions.

L'analyse détaillée pointe également les très bons comptes de l'Agirc-Arrco : de très bon augure avant les négociations très prochaines du régime complémentaire, au cours desquelles la CGT défendra une forte amélioration des pensions.

Ces enseignements démontrent, s'il fallait encore s'en convaincre, que leur contre-réforme des retraites n'a non seulement rien de nécessaire mais fait prendre un chemin inverse à celui qu'il faudrait emprunter pour conserver notre régime par répartition.

■ DEMI-TOUR TOUTE !

La bataille des retraites entre dans une nouvelle phase. Contre les mensonges du gouvernement et du patronat, parce que les besoins existent et les comptes le permettent, stoppons la mise en œuvre du recul de l'âge à 64 ans, revendiquons le départ à 60 ans pour toutes et tous à taux plein, des départs anticipés pour pénibilité et de nouveaux droits !

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez le dossier complet en ligne



www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/protection-sociale/retraites/reforme-des-retraites-2023/

Le Festi'Red est monté d'un cran !

Voici la phrase que nous avons entendue plusieurs fois à la fin de cette 7^e édition du Festi'Red qui s'est déroulé du 7 au 9 juin au village vacances de la CCAS du Cap d'Agde.



Nous avons eu le plaisir d'accueillir 80 jeunes et une vingtaine d'invité-es. Il s'agit là de la preuve que le Festi'Red a déjà créé une dynamique et une envie auprès des jeunes qui grandit au fur et à mesure des années. **Le Festi'Red commence à faire parler de lui-même comme un événement qui a toute sa place et son importance à la CGT.**

Nous avons débattu de 3 sujets avec des invité-es de qualité :

- La montée du fascisme dans le monde avec la participation de Lorenzo Milano, un jeune des services publics de la CGIL d'Italie, João Gabriel Buonavita, pour les services publics de SINDSEP CUT du Brésil et Didier Potiron, pour le secteur international de la Fédération. L'intérêt des jeunes a été flagrant dans ce débat sur la compréhension de la vie sous la dictature Bolsonaro au Brésil et l'arrivée au pouvoir de Giorgia Meloni en Italie.
- La réforme des retraites avec la participation de Bernard Friot, sociologue, Christophe Couderc, secrétaire de l'UFR et Régis Mezzasalma, conseiller confédéral CGT en charge des retraites. En pleine période de lutte contre la réforme des retraites, ce débat a permis de comprendre quelles sont les propositions de la CGT sur les retraites mais aussi d'avoir un échange sur la lutte que nous vivons depuis des mois en France.

• Les droits LGBT+ et les discriminations rencontrées avec la participation de James Cavalluzzo, en charge des questions LGBT+ à la PSI (Fédération syndicale internationale des travailleur-euses des services publics), Raphaël Isla pour la fondation Le Refuge et Camille Hecquet pour le collectif confédéral LGBT+. Le parallèle entre les discriminations dans le monde du travail et de la jeunesse était très intéressant. La vision de ces deux sujets au niveau international l'a rendu d'autant plus enrichissant.

Nous avons également profité de moments fraternels avec des concerts, dont un groupe de l'Hérault et un DJ de Montpellier. Cet événement plein de rencontres enrichissantes a de nouveau donné un élan de courage pour lutter contre la politique d'austérité que les jeunes subissent jour après jour.

Pour terminer, nous serons tous d'accord pour dire que le travail envers et avec les jeunes est indispensable et doit se renforcer dans toutes les organisations de la CGT et à tous les niveaux. Nous devons nous donner les moyens d'avoir une CGT forte et massive avec la jeunesse. **Aujourd'hui plus que jamais, l'implication des jeunes au sein de notre organisation est essentielle.**

EN PLUS

Ce rassemblement s'est terminé par un appel que vous pouvez retrouver sur le site de la Fédération : La jeunesse unie dans la lutte



<https://www.cgtservicespublics.fr/la-federation/jeunes/festi-red/festi-red-2023/article/appel-de-la-7eme-edition-du-festi-red-2023-la-jeunesse-unie-dans-la-lutte>

Communiqué de la Fédération CGT des Services publics du 4 juillet

Meurtre de Nahel, émeutes urbaines, destruction d'équipements publics : les responsables sont au gouvernement !

Une fois de plus, les agent-es territoriaux-ales se retrouvent en première ligne. Nous leur apportons tout notre soutien et notre solidarité.

EN LIGNE

Pour télécharger le communiqué :



https://www.cgtservicespublics.fr/actualite/article/meurtre-de-nahel-emeutes-urbaines-destruction-d-equipements-publics-une-fois-de?var_mode=calcul

Siamo tutti antifascisti !



Alors que l'extrême droite cherche à investir de plus en plus nos collectivités locales, notre Fédération s'est engagée dans un travail d'information auprès de nos syndiqué-es pour démontrer les pratiques antisociales des élu-es fascistes. Dans ce contexte, le groupe de travail « Lutte contre les idées d'extrême droite » est intervenu lors du congrès du syndicat CGT de Nantes, SMANO et CCAS, le jeudi 22 juin, pour présenter des éléments de réflexion sur la gestion des collectivités déjà tenues par l'extrême droite.

Nos camarades nantais, qui ont récemment été témoins de la violence d'extrême droite à Saint-Brévin, ont participé à cet après-midi de débats avec beaucoup d'enthousiasme.

Convaincu-es que le combat antifasciste ne peut être mené que dans l'unité, ils et elles ont approuvé la création d'une antenne 44 du réseau Vigilance et initiatives syndicales antifascistes (VISA) regroupant

les organisations départementales CGT, CNT, FSU et Solidaires.

Une étape logique pour notre CGT qui, au nom des valeurs de solidarité et du refus de toute discrimination, combat résolument le fascisme sous toutes ses formes !

Syndicats, CSD, soyez nombreux à nous solliciter pour organiser ce débat en territoire.

EN LIGNE



Les positionnements et votes du RN à l'Assemblée nationale



CONTACT

fdsp@cgt.fr

Retour sur la CEF du 15 juin 2023

- Relevé de décisions



Sur le site militant : www.cgtservicespublics.fr/militants/vie-syndicale-federale/instances-et-organes-de-la-federation/commission-executive-federale/cef-relevés-de-decisions/article/releve-de-decisions-de-la-cef-du-15-juin-2023

Retour sur le CNF du 21 juin 2023

- Rapport d'actualité présenté par Sylviane Brousse



sur le site militant : www.cgtservicespublics.fr/militants/vie-syndicale-federale/instances-et-organes-de-la-federation/comite-national-federal/article/cnf-du-21-juin-2023-rapport-d-actualite

Communiqué

Signature de l'accord national - protection sociale complémentaire du 11 juillet 2023



www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/protection-sociale/protection-sociale-complementaire/expressions-cgt/article/protection-sociale-complementaire-la-federation-cgt-des-services-publics-signe

Appel du Comité national fédéral Fier·es et déterminé·es !

Depuis le début de cette année, les salarié·es de ce pays, à l'appel d'une intersyndicale restée unie jusqu'à aujourd'hui, ont mené un mouvement social d'une ampleur historique, pour exiger de Macron le retrait de sa contre-réforme des retraites.

Dans ce mouvement, nos collègues des services publics territoriaux ont pris une part décisive, qu'ils-elles soient agent·es des collectivités locales et de leurs établissements, ou salarié·es des entreprises délégataires. Ils-elles ont massivement participé aux grèves et mené, dans beaucoup d'endroits, des actions reconductibles, comme dans le secteur de la collecte et du traitement des déchets.

Ce sont des centaines de milliers de territoriaux·ales qui ont participé au mouvement, jusqu'aux plus petites communes, montrant ainsi que les territoriaux·ales peuvent être en capacité de contribuer au blocage du pays. C'est une force qui va compter pour l'avenir, et nous pouvons légitimement être fier·es de ce qui a été accompli. C'est d'autant plus vrai que ce contexte a permis l'émergence de nombreuses luttes victorieuses, comme à la Mairie d'Allonnes et à l'Opéra de Nice.

Comme le dit le dernier communiqué de l'Intersyndicale, il ne s'agit pas de tourner la page : il s'agit, tout en exigeant toujours l'abrogation de la réforme, de tout faire pour empêcher son application, branche par branche, employeur par employeur. C'est le sens de l'adresse qu'a formulée ces derniers jours le Comité confédéral national de la CGT.

Dans ce cadre, nous avons à relancer la bataille pour la pérennité de la CNRACL, victime de la ponction pour d'autres régimes et de la précarisation de la Fonction publique territoriale.

Il s'agit aussi de dénoncer les tentatives de récupération de l'extrême droite, l'imposture sociale qu'elle représente, à l'heure où l'examen du projet de loi sur l'immigration provoque un regain d'expressions racistes et xénophobes.

Mais il s'agit également de mettre dans l'action les salarié·es sur l'ensemble du champ revendicatif, et singulièrement sur la question des salaires. Comme l'a exprimé la CGT, les mesures annoncées le 12 juin par la Première ministre pour la Fonction publique sont loin de répondre aux nécessités. Il faut cependant remarquer que le gouvernement est contraint de revaloriser pour la seconde fois le point d'indice, reconnaissant par là son caractère central pour l'ensemble des agent·es public·ques, et l'action syndicale.

Il reste que, même après cette revalorisation, le point n'est qu'à 16 % de plus de ce qu'il était début 2000, alors que l'inflation atteint près de 50 % depuis cette date. Afin de rattraper la perte de pouvoir d'achat correspondante, nous exigeons l'augmentation immédiate jusqu'à 10 % du point d'indice et que sa valeur soit portée à 6 €.

Les autres mesures annoncées restent partielles et insuffisantes, d'autant que l'attribution de la prime annoncée est laissée à la discrétion des employeurs locaux... Dans ces conditions, nous posons la question de construire une action large et unitaire sur la question des salaires dans toute la Fonction publique, qui pourrait se traduire par une journée de grève et d'actions fin septembre.

Pour préparer cette échéance, à nous de réactualiser nos cahiers revendicatifs, poser des préavis locaux pour établir les liens entre revendications locales et nationales et, d'ores et déjà, convoquer les réunions, heures d'infos, AG pour en discuter avec les collègues.

Nous voulons aussi porter la question des effectifs nécessaires, partout où nos collègues souffrent du manque de postes dans les services.

Cela suppose, bien évidemment, que les collectivités disposent partout des moyens financiers correspondants, et doit, en particulier, amener à stopper la liquidation de la fiscalité locale en direction des entreprises.

La période récente a vu le pouvoir central se radicaliser dans ses pratiques, manier l'autoritarisme et la répression vis-à-vis du mouvement social. De même, nombre d'élu·es locaux·ales font preuve d'acharnement contre les militant·es syndicaux·ales, et remettent en cause le droit de grève des agent·es.

De plus, le CNF constate une augmentation du non-respect des instances, des préavis, et du droit syndical dans de nombreuses collectivités. Ce sont là des pratiques que nous continuerons de refuser et de combattre, à tous les niveaux.

Dans l'immédiat et les semaines qui viennent, nous appelons nos organisations à multiplier les initiatives, et à s'inscrire dans celles prises par les UD et les UL, particulièrement sur les lieux de vacances, les grands événements publics et en direction des saisonnier·ères, nombreux·ses dans nos secteurs.

Nous les appelons aussi à s'inscrire dans les deux campagnes confédérales qui viennent d'être initiées, sur l'environnement et sur « la protection de la naissance à la mort », et à participer à la journée mondiale pour la Paix le 21 septembre prochain avec l'exigence immédiate d'un cessez-le-feu dans la guerre qui se mène en Ukraine.

Nous restons déterminé·es, face à un pouvoir qui s'est radicalisé, à ne rien lâcher, que ce soit sur la retraite, les salaires et l'ensemble de nos revendications
Montreuil, le 22 juin 2023.

1903-2023 : la Fédération fête ses 120 ans

Le 6 décembre 1903 se tenait à Bourges le congrès constitutif de la première Fédération CGT des travailleurs municipaux.

À l'ordre du jour, il y a la création de la Fédération et trois autres points : le minimum de salaire, la journée de huit heures et les retraites (déjà !).

Neuf syndicats sont présents : la chambre syndicale des travailleurs municipaux de Bourges, la chambre municipale des ouvriers municipaux de Montluçon, la chambre syndicale des municipaux de Tours, le syndicat des ouvriers professionnels et journaliers de l'Assistance publique de Paris, l'Union syndicale et philanthropique des ouvriers municipaux de Saint-Étienne, le syndicat général des travailleurs de la Voie publique de Paris, le syndicat des Balayeurs et balayeurs de Bordeaux, la Chambre syndicale des ouvriers de la voirie de Lille, la Chambre syndicale des Cantonniers des services réunis de la Banlieue de Neuilly.

Au total, ils représentent 4 000 syndiqués. D'autres syndicats manifestent leur intérêt pour la constitution de la Fédération mais n'ont pu faire le déplacement : Bordeaux, Limoges, Montpellier, Lyon.

C'est le début d'une longue histoire de 120 ans de combats syndicaux, par-delà les changements de nom, jusqu'à l'actuelle Fédération CGT des Services publics créée en 1979.

1903-2023, les 120 ans d'organisation et de combats seront fêtés comme il se doit au 13^e Congrès de la Fédération du 6 au 9 novembre 2023 à Lille.

À cette occasion, sortira le premier volume du livre sur l'histoire de la Fédération qui en comprendra trois.

Son auteur, Dominique Durand, sera présent au congrès aux côtés de notre Institut d'histoire sociale (IHS). Une exposition retracera également les grands moments de cette histoire et, pour toutes les organisations fédérées qui le souhaitent, une conférence-débat peut être organisée, à la demande, par l'IHS à destination des directions syndicales et des syndiqué·es.

Que de chemin parcouru depuis ce 6 décembre 1903 où une poignée de militant·es réuni·es par la toute jeune confédération CGT décidait de créer la fédération qui allait devenir l'une des plus importantes de la CGT.



13^e Congrès fédéral : les modalités pratiques



■ L'ACCUEIL

L'accueil des délégué·es aura lieu le 6 novembre 2023 à partir de 9 h 30 au niveau 0. Une fois les modalités administratives effectuées (enregistrement des délégué·es, portage des voix, etc.) ils et elles pourront d'ores et déjà goûter à l'accueil Ch'ti au hall Lille (niveau 1).

Les travaux débiteront le jour même, à 13 heures à l'auditorium Grand Théâtre (niveau 1).

Le repas du lundi sera servi sous forme de buffet au Grand Palais à partir de 11 h 30.

La clôture du congrès sera suivie d'une soirée fraternelle, jeudi 9 novembre à partir de 20 heures à l'espace Les Beffrois (niveau 4).

Le congrès a lieu au Grand Palais :

boulevard Émile Dubuisson à Lille.
Coordonnées GPS :
50.632669-3.076816
(<https://lillegrandpalais.fr>)

Durant le congrès vous avez à votre disposition :

- Un point accueil et un vestiaire.
- Un bar avec des produits locaux.
- Un espace partenaires.

- Un marché artisanal et de produits du terroir, jeudi 9 novembre.
- Un accès Wi-Fi dans tout le complexe.

■ QUI PARTICIPE AU CONGRÈS ?

Les délégué-es

Le CNF a validé la répartition des 400 délégué-es pour l'ensemble des départements, selon les règles collectives suivantes :

- La parité : 60 % des délégué-es devront être des femmes.
- Le rajeunissement : avec un objectif de 15 % des délégué-es de moins de 35 ans.
- Le catégoriel A, B, C : avec comme objectif une participation de 10 % d'affilié-es UFICT.
- La représentation des retraité-es par une participation de 6 % d'affilié-es UFR.
- La priorité aux délégué-es n'ayant pas ou peu participé à un congrès.
- La diversification des cadres d'emplois, des filières, le statut public et privé du champ fédéral (Eau, Logement social, Thanatologie...).

Les membres de droit

- Les membres de droit sont les camarades membres de la CEF, du FNF et de la CFC.
- Les CFR participent au congrès au titre d'animateur des délégations régionales.
- L'UFICT et l'UFR sont également invitées.

■ TRANSPORT

La ville de Lille est bien desservie sur le plan des transports.

- **Par le train :** deux gares sont situées au centre-ville (gare Lille-Flandres et gare Lille-Europe, sortie 2A).
- **En voiture,** par l'autoroute A1 : contacter la Coordination fédérale régionale (CFR), pour le parking-hôtel.
- **Par avion :** aéroport de Lille-Lesquin.

Les CFR ont la responsabilité de prévoir et d'organiser le déplacement des délégations.

■ HÉBERGEMENT

Afin de favoriser le confort et la tranquillité des délégué-es, nous avons fait le choix de réserver des chambres individuelles auprès des hôtels se trouvant à proximité du Grand Palais ou le long d'une ligne de métro, de tram, de bus.

Chaque délégation régionale (délégué-es, membres de droit, CFR) sera, dans la mesure du possible, logée dans le même hôtel.

■ REPAS

Pour que les repas constituent des moments de convivialité et de plaisir, nous avons fait appel à un traiteur reconnu dans le département du Nord. Celui-ci travaille avec des produits de saison et privilégie les productions locales.

Le repas du lundi midi sera servi sous forme de buffet, de 11 h 30 à 12 h 30.

Les repas de mardi midi, mercredi midi et jeudi midi seront servis à table, ainsi que le repas de clôture du congrès, jeudi soir, qui sera suivi d'une soirée fraternelle et musicale.

Les repas du lundi soir, mardi soir et mercredi soir sont libres. Ils sont également pris en charge par la fédération à hauteur de 24 euros sous forme de chèques-déjeuners.

Pour les camarades qui arrivent le dimanche, le repas du soir n'est pas pris en charge par la fédération.

■ DÉBAT AVEC LES PARTENAIRES

Des débats thématiques sont organisés tous les jours entre 12 h 30 et 14 heures avec nos partenaires (sauf le lundi) à l'espace Lounges (niveau 3).

L'animation est confiée aux camarades de la direction fédérale en fonction du sujet. Celles et ceux qui souhaitent y participer doivent s'inscrire à l'aide de la fiche qui se trouve dans la sacoche du/de la délégué-e remise à l'accueil le lundi matin. Le nombre de camarades pouvant y assister est limité. Durant les débats, un repas sous forme de « lunch bag » est servi aux participant-es.

Les sujets suivants seront abordés :

- **Mardi 7 novembre :**
Protection sociale complémentaire
80 personnes peuvent assister à ce débat.
- **Mercredi 8 novembre :**
Expertise et Tourisme social et prestataires de services
50 personnes peuvent assister à chacun de ces deux débats.

- **Jeudi 9 novembre :**
Protection sociale complémentaire
80 personnes peuvent assister à ce débat.

À CONSULTER

Le Guide n° 910 :

Dossier sur la préparation du 13^e Congrès fédéral



www.cgtservicespublics.fr/militants

- > publications-documentation
- > le-guide-de-la-federation
- > guide-no-910-janvier-2023

Un statut pour les Assfams et les Assmats !



S'occuper des enfants est un plaisir, mais ça peut être également un véritable enfer si les conditions ne sont pas réunies. Encore plus quand il s'agit du métier que l'on fait pour gagner sa vie. Revenus faibles, manque de moyens, de considération, c'est le quotidien vécu par les assistant-es familiaux·ales (Assfams) et les assistant-es maternel·les (Assmats).

Le 12^e Congrès a largement évoqué les problématiques de ces personnels et notamment des Assfams.

Moins représenté-es dans nos syndicats et au sein des collectivités, les Assmats n'en demeurent pas moins négligé-es par les employeurs, isolé-es et précarisé-es.

Dans ce contexte, afin de poursuivre les objectifs liés à la reconnaissance de ces fonctions et leur accès à un réel statut, la Fédération des Services publics a engagé

une autosaisine du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) qui a débuté en novembre 2021.

Cette démarche a pour cadre la formation spécialisée n° 3 que préside la CGT et réunit l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs. L'autosaisine se clôture par la remise d'un rapport au gouvernement contenant les préconisations relatives au sujet évoqué et qui font consensus entre l'ensemble des participant-es.

■ LE RAPPORT DE 2006

Le CSFPT avait déjà mené une autosaisine concernant ces fonctions. D'ailleurs, le rapport de 2006 « *Assistants maternels et familiaux évoluer pour préparer l'avenir* » se concluait de la manière suivante : « *La création d'un cadre d'emploi est une proposition partagée par la majorité des membres du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, cela correspond au souci de professionnalisation qui est demandé à ces agents.* »

Le rapport fait le lien entre la stabilisation de la carrière et l'amélioration des conditions de travail qui aura forcément un impact sur la qualité de l'accueil.

Lors de chaque séance, des expert-es peuvent être présenté-es par chaque organisation syndicale. La CGT a ainsi proposé tout au long du processus à plusieurs assistant-es familiaux-ales et maternel-les de venir évoquer leur expérience et leurs conditions de travail. En parallèle, des auditions ont été réalisées en conviant des spécialistes de ces sujets afin d'éclairer les membres de la FS3 sur la situation de ces professionnel-les.

En ce qui concerne les assistant-es maternel-les, leur situation n'a connu aucune amélioration depuis les préconisations du rapport de 2006 que leur avait déjà consacré le CSFPT. La baisse majeure des effectifs de l'ensemble de ces professionnel-les dans le public en est un indicateur dans un contexte de mise en concurrence féroce avec le secteur privé.

■ LES ASSISTANT-ES MATERNEL-LES : UNE SITUATION QUI NE PEUT PLUS DURER

Lorsque l'on se penche sur la situation des assistant-es maternel-les, le constat est simple : ils et elles sont dévalorisé-es et sous-payé-es. Un régime dérogatoire du droit du travail leur est d'ailleurs appliqué et leur salaire horaire peut être inférieur au SMIC alors qu'ils et elles travaillent souvent 45 heures par semaine, avec des amplitudes très larges.

Une étude de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) datant de 2014 précise qu'ils et elles perçoivent, pour l'ensemble des enfants qu'ils et elles gardent, en moyenne 1 038 € net par mois, ramenant le salaire horaire médian par enfant à 3,40 € contre 3,52 € en 2019. Une plateforme présente dans 18 pays européens estime que « *Les assistantes maternelles de l'Hexagone sont le mode de garde le moins cher d'Europe et de loin* ». Preuve de leur invisibilité : ils et elles ne bénéficient pas de la médecine du travail.

Les assistant-es maternel-les employé-es par des collectivités territoriales sont des agent-es non titulaires de ces collectivités fréquemment recruté-es en CDD. Le contrat entre Assmat territorial et collectivités (communes ou intercommunalités) est d'ores et déjà un contrat de droit public (au même titre que pour les Assfam).

Dans la Fonction publique territoriale, ils et elles exercent dans les crèches familiales.

- La crèche familiale est le regroupement de plusieurs assistant-es maternel-les rémunéré-es par l'entité gestionnaire, sous le contrôle de la protection maternelle et infantile (PMI) qui relève de la compétence des départements.
- Dans le public, elle est gérée par une collectivité territoriale, généralement une mairie.

La garde des enfants est faite en alternance entre le domicile de l'assistant-e maternel-le qui accueille jusqu'à 4 enfants, et la crèche familiale, où se rendent, une ou deux fois par semaine, les assistant-es maternel-les avec les enfants. Ils et elles font l'objet d'un encadrement et d'un accompagnement professionnel assuré par le personnel de la crèche (puéricultrice, médecin). Les parents ne sont donc pas des employeurs particuliers.

Les assistant-es maternel-les ne tirent aucun bénéfice de leur pseudo-statut d'agent-e contractuel-le de la Fonction publique. Ces personnels semblent par ailleurs n'avoir qu'un lien ténu avec les collectivités qui les emploient sans être inscrit-es au sein des institutions comme des agent-es à proprement parler. Ils et elles bénéficient de CDD renouvelés par tacite reconduction sous condition d'agrément, leur contrat est signé avec la mairie par l'intermédiaire des crèches familiales.

Les assistant-es maternel-les sont en demande d'une sécurisation de leur parcours et d'une amélioration de leur rémunération.

L'article D 423-9 mentionne un seuil minimum de rémunération bien en deçà du SMIC horaire.

La précarité et l'isolement sont de mise dans cette profession essentiellement féminine qui a peu de possibilités de se fédérer. Les temps de formation, s'ils sont prévus par le cadre réglementaire, se déroulent dans la réalité sur leur temps libre.

Leur temps de travail peut s'élever jusqu'à 2 250 heures annuelles. Ces personnels ont été les grand-es oublié-es de la pandémie et n'ont globalement pu bénéficier de matériel de protection fourni par leur employeur.

Seul le temps de travail dédié aux enfants fait l'objet de leur rémunération, le temps dédié à la confection des repas, au nettoyage et à la désinfection de leur domicile depuis le Covid n'est pas pris en compte. De même, le temps dédié à l'administratif n'est pas reconnu comme du temps de travail.

Les accidents de travail sont peu reconnus au motif qu'ils et elles travaillent chez eux-elles, problématique qui concerne également les assistant-es familiaux-ales. Lors des congés des parents, ils et elles perçoivent la rémunération hors entretien et/ou sujétion (pour les enfants à besoin spécifique).

Dans la réalité, ils et elles ont très peu accès au suivi professionnel mentionné dans les textes ou de temps dédiés à l'analyse de pratiques. Ces personnels sont au cœur de la difficulté de concilier vie personnelle et professionnelle, tant ces deux aspects sont imbriqués dans leur quotidien.



Dans ce contexte, les carrières de ces professionnel·les restent courtes et cela participe à la baisse impressionnante des effectifs au sein de la Fonction publique ces dix dernières années.

Les assistant·es familiaux·ales subissent également une baisse marquée des effectifs avec d'importantes difficultés au niveau recrutement par manque d'attractivité. On observe de plus une tendance des professionnel·les à basculer vers d'autres employeurs parfois plus à même de proposer des conditions d'exercice plus favorables.

L'accès au statut est une réponse aux problématiques d'ailleurs communes aux assistant·es familiaux·ales et maternel·les : précarité, isolement, insuffisance de leur rémunération, absence de mise en œuvre des dispositifs de reclassement médical, absence de prise en compte de l'ancienneté, instabilité du parcours professionnel, carence de reconnaissance en tant que professionnel·les. Des difficultés que nous avons déjà développées en ce qui concerne les assistant·es familiaux·ales dans un précédent dossier du *Guide* (n° 891 décembre 2020).

■ PRÉCONISATIONS PORTÉES PAR LA CGT DANS LE CADRE DE LA FS3 DU CSFPT

La CGT soutient le principe de l'intégration au statut de la Fonction publique territoriale au sein d'un cadre d'emploi en catégorie B pour les assistant·es maternel·les et les assistant·es familiaux·ales.

Dans l'attente de la formalisation du statut, la CGT préconise la mise en application dans sa totalité du décret 88-145 relatif aux contractuel·les de la Fonction publique pour ces personnels.

Ce décret, qui n'est pas aujourd'hui appliqué de manière exhaustive aux assistant·es maternel·les et aux assistant·es familiaux·ales, prévoit des dispositions qui pourraient leur apporter un seuil minimum garanti et répondent à plusieurs problématiques liées aux conditions et relations de travail.

À titre d'exemple, la protection fonctionnelle ne s'applique que de façon très inégale et il est extrêmement difficile pour ces personnels d'y avoir accès.

■ QUELLE PROPOSITION DE CADRE D'EMPLOI DANS LA PERSPECTIVE D'UNE INTÉGRATION AU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE ?

Le préalable est qu'Assam et Assmat relèvent d'un emploi permanent de la Fonction publique, car ils·elles exercent une mission habituelle des collectivités. Ils et elles devraient en ce sens être désigné·es en tant qu'« *agent·es permanent·es des services publics territoriaux de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant* ».

■ POURQUOI LA CATÉGORIE B ?

Les éléments qui soutiennent la revendication de la catégorie B portent l'ambition de la reconnaissance de la responsabilité sociale, sociétale et éducative de ces personnels. En effet, aujourd'hui, dans la Fonction publique, tous les emplois comportant des missions d'encadrement éducatif et/ou de prise en charge en autonomie d'enfants mineurs, en l'absence de leurs référent·es parentaux·ales ou d'un·e supérieur·e hiérarchique

RENCONTRE AVEC ÉLISABETH NICOT



Élisabeth Nicot est assistante maternelle. Fraîchement retraitée, elle a exercé son activité au sein d'une crèche familiale publique de la mairie Nice. Elle milite au sein du syndicat CGT de la ville de Nice depuis 2013. Particulièrement impliquée pour la défense de sa profession, elle a donc été sollicitée par le collectif médico-social pour siéger en tant qu'experte pour la CGT dans le cadre de l'autosaisine menée au CSFPT.

Tu as participé à l'autosaisine au CSFPT en tant qu'experte pour les assistant·es maternel·les. Qu'est-ce que tu peux nous dire concernant cette démarche et le projet de statut porté par la CGT ?
C'est une excellente initiative d'avoir réuni plusieurs organisations, professionnelles et syndicales. Ces rencontres ont été riches et intéressantes. Il est toujours bien de savoir comment travaillent nos collègues dans les autres branches.

Il était temps que l'on parle du métier des assistant·es maternel·les, qu'ils et elles puissent s'exprimer sur leurs professions et avoir une reconnaissance. C'est pourquoi il est important que notre statut évolue. Nous avons toujours été là, même pendant les différents confinements, et nous avons démontré notre professionnalisme. Malgré tout, nous sommes de moins en moins nombreux·ses à exercer ce métier.

Il est grand temps de mettre en valeur la profession d'assistant·e maternel·le. C'est ce que m'a permis la CGT en me donnant la parole pendant la FS3. À titre personnel, en tant qu'assistante maternelle, j'attends beaucoup de cette évolution, pour nous permettre d'effectuer ce métier dans de meilleures conditions, qu'il redevienne attractif et gratifiant.

(que ce soit dans le champ de l'enseignement général ou artistique, de la lecture publique, de l'éducation sportive, de la protection de l'enfance ou des services médico-sociaux) exigent un niveau de responsabilité et de qualification qui correspond *a minima* à la catégorie B. Les assistant-es familiaux·ales et maternel·les restent exclu·es de cette reconnaissance.

Ils et elles s'inscrivent doublement dans des missions de services publics :

- Premièrement par la nature de leurs missions et de leurs responsabilités éducatives et pénales, telles que précisées dans le cadre des textes afférents à l'acquisition et la reconnaissance des qualifications requises et l'organisation des services publics contrôlés par la puissance publique auxquels ils et elles contribuent.
- Deuxièmement, en tant qu'agent·es permanent·es des collectivités territoriales dédiés·es à l'exercice de compétences de ces dernières.

■ PISTES POUR L'ÉLABORATION DU FUTUR STATUT

Quelles pistes pour la déclinaison du statut tenant compte de la spécificité de ces personnels et qui garantissent une rémunération à la hauteur des fonctions et du temps de travail effectif ?

La CGT a travaillé des éléments de réponse qu'elle a pu porter tout au long de la démarche d'autosaisine au CSFPT. Premier point, celui du salaire global. La revendication du statut implique bien entendu le principe d'une rémunération en B-type.

Second point : comment le statut de fonctionnaire peut-il prévoir une rémunération qui tienne compte du nombre d'enfants accueillis ?

Cette question pourrait être réglée par le biais du traitement indiciaire. Le régime indemnitaire pourrait être organisé spécifiquement avec une modulation par rapport au nombre d'enfants, mais aussi en fonction de la problématique de l'enfant, à l'image de l'indemnité de sujétion mise en œuvre actuellement au sein des départements de manière disparate.



Cela relèverait en quelque sorte d'une déclinaison de la NBI (nouvelle bonification indiciaire), mais pourrait aussi s'inscrire dans le cadre de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).

D'autres éléments de rémunération ou de prise en compte des conditions de travail pourraient se régler *via* la dimension statutaire. Ainsi les temps où l'enfant n'est pas au domicile, mais où les assistant-es familiaux·ales en ont cependant la charge pourraient par exemple relever d'astreintes.

■ ATTRIBUTION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL – RÈMBOURSEMENTS DE FRAIS

Les travaux de la FS3 ont conduit à enregistrer maints témoignages de situations dérogeant au principe général du droit du travail salarié, à savoir la prise en charge et la mise à disposition par l'employeur de tous les équipements, outils, matériels, denrées, requis de façon intermittente ou constante pour l'exercice des fonctions.

Pour les assistant-es maternel·les comme les assistant-es familiaux·ales, une revalorisation des frais professionnels semble aujourd'hui essentielle et pourrait être prise en compte dans la construction du statut. Les incontournables liés à l'accueil : logement, véhicule, matériel... pourraient alors être considérés comme logement de fonction, de même la voiture incontournable : véhicule de fonction...

Bref, la prise en compte des éléments qui font partie des prérequis implicites avant même l'agrément et la garantie que l'ensemble des frais des personnels soient couverts.

L'intégration des Assfams & Assmats dans la plénitude du droit commun des personnels contractuels sur poste permanent des collectivités signifie d'étudier prioritairement la reconnaissance de leur qualification, de leur expérience, de leurs sujétions, de leur situation personnelle dans le cadre des composants de la rémunération des agent·es public·ques sur postes permanents.

■ TEMPS DE TRAVAIL

La CGT porte la nécessité pour les assistant-es maternel-les d'un décompte global du temps de travail pour l'ensemble des accueils réalisés et non pas séparément, accueil par accueil, faute de quoi le paiement ou la récupération majorée des heures supplémentaires effectives sera sous-évalué (3 contrats d'accueil de 40 heures hebdo chacun peuvent souvent aboutir à une amplitude de travail de 48 heures hebdo au total, sans paiement ni récupération des heures supplémentaires dues).

Pour les assistant-es familiaux-ales, la reconnaissance de leur disponibilité à leur domicile, qui est également leur lieu de travail, pourrait par exemple relever d'une indemnité de dortoir qui permettrait de reconnaître l'amplitude exceptionnelle de leur temps de travail imposé par la nécessité de continuité du service public.

Recrutement

Au même titre que pour les autres emplois permanents de la collectivité, tout poste vacant doit donner lieu à communication au centre de gestion et figurer sur la bourse d'emploi statutaire, accompagné de la fiche de poste correspondante. Signalons, en outre, que le respect de cette obligation légale serait un outil précieux de mobilité et de continuité de carrière pour les assistant-es maternel-les et familiaux-ales amenés-es à déménager pour raisons familiales.

Famille d'accueil : situation des membres de la famille à l'égard des responsabilités exercées dans le cadre du contrat d'accueil

Signalons que des membres des familles des assistant-es familiaux-ales peuvent être conduits, durant les arrêts de travail de ces dernier-es, mais également pour des questions d'organisation des prises en charge des enfants accueillis, à les remplacer dans l'exercice de leurs obligations professionnelles dans un lien de subordination à l'employeur, sans engagement écrit, ni cotisation sociale, ni rémunération, ni couverture en cas d'accident de service : autrement dit des situations de travail au noir bénévole et non déclaré.

Il est urgent que le statut de la « personne de confiance », tel qu'elle peut être mentionnée dans le contrat d'accueil dans certains départements, soit réglementé et s'inscrive dans le droit, tant en termes de reconnaissance financière du travail fourni que de garanties en lien avec les risques impliqués par cette activité et le fait que sa responsabilité est engagée dans la prise en charge des enfants accueillis.

■ L'AGRÈMENT

La condition de l'agrément comme préalable incontournable à l'activité professionnelle a pu être évoquée comme un obstacle à la mise en œuvre du statut lors des débats menés dans le cadre de l'autosaisine. Or, il y a des équivalents sur d'autres fonctions au sein de la Fonction publique territoriale, par exemple : les chauffeur-euses de bus avec le renouvellement du permis tous les 5 ans, les appariteur-rices, etc. La perte d'agrément, à l'instar des certifications réclamées sur d'autres fonctions, ouvrirait, de plus, droit à reclassement.

Quid de la commission consultative paritaire départementale dédiée à l'examen des réductions, suppressions et refus d'agrément dans un contexte statutaire ?

Avec la mise en œuvre du CST, un CST de site compétent pour les conditions de travail de service avec la formation spécialisée santé sécurité pour les Assfams et Assmats doit être envisagé.

Dans le cadre statutaire se pose la question des modalités de la fin d'activité : suppression de poste, qui ouvre droit à un redéploiement et peut relever de la gestion prévisionnelle des compétences, ou faute professionnelle traitée par le biais d'une procédure disciplinaire.

Il est important de rappeler que la procédure disciplinaire statutaire garantit le maintien du salaire.

La revendication de la présomption d'innocence, dont la légitimité a d'ailleurs été relevée par un rapport de l'Igas dès 2006, est bien que celle-ci doive être respectée (en principe) dans le cadre pénal et le soit tout autant dans le cadre statutaire, ce qui n'est aujourd'hui absolument pas le cas.

La loi Taquet répond pour partie à cette revendication, en matière de rémunération. En effet, elle prévoit, en cas de suspension d'agrément (prévue pour être de 4 mois

au maximum), le maintien de la rémunération et plus seulement du montant très réduit (50 heures de SMIC par mois) de la fonction globale d'accueil.

Pour les assistant-s familiaux-ales de droit public, il s'agit de garantir ce même maintien en cas de procédure disciplinaire concomitante, pour éviter que ce acquis social ne soit remis en cause au sein des collectivités territoriales.

C'est l'objet de l'amendement que la CGT a déposé lors du CSFPT du 16 mars dernier (décret modificatif du décret contractuels), visant à ce que les assistant-es familiaux-les et maternel-les bénéficient bien des mêmes droits que les autres contractuel-les des collectivités territoriales, notamment en cas de procédure disciplinaire.

Aujourd'hui, le CASF (Code de l'action sociale et des familles) autorise l'employeur, en cas de faute, à licencier immédiatement l'Assfam (article R422-20), en l'absence de tout contradictoire.

L'application aux Assfams du nouvel article 35-4 du décret 88-145, tel que présenté en mars, répondrait à cette attente (transposition de la procédure de suspension avec maintien de la rémunération applicable aux fonctionnaires.)

■ CONCLUSION

Les constats effectués concernant la situation de ces professionnel-les disent l'urgence d'une réelle amélioration de leur statut afin de recréer de l'attractivité pour ces métiers dont la précarité des plus criantes concourt, entre autres difficultés, à la perte des effectifs.

De plus, à cette problématique s'ajoute un effet générationnel qui implique de nombreux départs à la retraite. Il n'est donc plus à démontrer le besoin d'évolution du cadre de ces métiers pour maintenir les différents types d'accueil et garantir un service public à la hauteur des enjeux.

Le travail mené par la CGT au sein du CSFPT a apporté de nombreux témoignages sur la réalité des professionnel-les en associant aux débats des expert-es exerçant ces fonctions et issus de syndicats particulièrement actifs sur ces questions. La démarche a fait l'objet de restitutions régulières dans le cadre de visios organisées par la Fédération avec

RENCONTRE AVEC MARIE HAROUNE



Marie Haroune est assistante familiale depuis 2009. Elle milite activement au sein du syndicat du Conseil départemental de la Seine-Maritime depuis 2017. Elle a participé aux activités du groupe de travail Assistant-es familiaux-ales du collectif médico-social de la Fédération des Services publics. C'est dans ce

contexte qu'elle a été sollicitée ainsi que d'autres camarades pour siéger en tant qu'experte dans le cadre de l'autosaisine.

Tu as participé à l'autosaisine au CSFPT en tant qu'experte pour les assistant-es familiaux-ales. Qu'est-ce que tu peux nous dire concernant cette démarche et le projet de statut porté par la CGT ?

Pour moi, ce projet de statut est la réponse aux problèmes rencontrés par nos collègues. Le travail mené pendant tous ces mois en collectif nous a permis de démontrer que c'était possible même si le rapport final ne correspondra pas à nos attentes. Il peut y avoir de la déception face à la position de certaines organisations syndicales et au peu d'investissement des organisations d'employeurs, je pense à l'absence totale de l'association des Départements de France par exemple. Mais nous savons bien que c'est dans la rue que nous ga-

gnerons de réelles avancées concernant une intégration au statut. Je pense que le sujet du statut n'est pas évident a priori pour les collègues qui ont besoin d'avoir des explications sur les garanties que cela pourra leur procurer. Je cite en vrac reconnaissance de l'ancienneté, possibilité de reconversion professionnelle, véritable déroulé de carrière, prise en compte des assistant-es familiaux-ales au même titre que les autres agent-es des collectivités, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Il est de toute façon urgent que le sujet soit pris à bras-le-corps par le gouvernement et les collectivités quand on observe la vague de démission sur les territoires. Les collègues ne se contentent pas d'arrêter leur contrat, ils et elles rendent leur agrément ce qui est un signe fort ! Il est essentiel de renforcer les garanties offertes aux professionnel-les si on veut assumer l'ambition de nos missions de protection de l'enfance.

notamment les syndicats des Conseils départementaux. Des temps d'échange spécifiques ont eu lieu tous les mois pour mener le travail de fond sur ce que pourrait recouvrir le statut et préparer les séances en FS3.

La réflexion engagée nous permet de valider les possibilités de mise en œuvre dans la réalité d'un statut de la Fonction publique territoriale pour les assistant-es maternel-les et les assistant-es familiaux-ales. Ainsi, il a pu être démontré que les éléments qui semblaient faire obstacle à la définition de la rémunération en prenant en compte la réalité du nombre d'enfants accueillis pouvaient trouver une réponse statutaire.

Rappelons les conclusions du rapport de 2006 « Assistants maternels et familiaux évoluer pour préparer l'avenir »

« La création d'un cadre d'emploi est une proposition partagée par la majorité des membres du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, cela correspond au souci de professionnalisation qui est demandé à ces agents. »

Le rapport fait le lien entre la stabilisation de la carrière et l'amélioration des conditions de travail qui aura forcément un impact sur la qualité de l'accueil, ce qui semble une évidence.

Malheureusement, l'importance de ces enjeux n'a pas été partagée par les organisations d'employeurs peu représentées lors des formations spécialisées. De même, certaines organisations syndicales, alors qu'elles n'avaient jamais exprimé de réserves tout au long de nos débats se sont positionnées depuis septembre 2022 dans une remise en cause de l'opportunité du statut pour ces personnels. Citons notamment la CFDT qui, alors qu'elle n'a jamais produit aucune expert-e issu-e du terrain tout au long de la démarche, soutient que les assistant-es familiaux-ales issu-es de leur organisation restent opposés au statut. Il nous semble évident qu'à défaut d'un échange de proximité avec ces professionnel-les sur cette perspective, il leur est bien sûr difficile de se représenter comment cela pourrait s'opérer dans la réalité et les avancées que cela pourrait recouvrir pour elles-eux. Le rapport qui sera produit sera donc moins porteur que celui de 2006 dans ses conclusions puisqu'il ne portera pas de préconisation liée à l'intégration de ces personnels au sein de la Fonction publique

territoriale à défaut d'un consensus entre l'ensemble des organisations représentées. Cependant, l'ensemble des échanges et du travail engagé par les assistant-es familiaux-ales et maternel-les dans les territoires avec l'impulsion du groupe de travail Assistant-es Familiaux-ales du collectif médico-social a permis des avancées importantes sur l'élaboration d'un futur statut et a également permis à notre Fédération de mieux percevoir les enjeux spécifiques liés à la situation des assistant-es maternel-les. La remise du rapport n'est dans tous les cas pas une fin en soi. C'est bien par la lutte et dans la rue que les Assfams et les Assmats pourront obtenir leur juste reconnaissance et la mise en œuvre du statut les concernant. Il appartient aux syndicats de faire connaître les arguments de la CGT et les préconisations qu'elle porte pour et auprès de ces professionnel-les.

À CONSULTER



**Rapport de 2006
« Assistants maternels
et familiaux évoluer
pour préparer
l'avenir »**

Entretiens croisés

Christophe Couderc, Muriel Chesa et Brigitte Organde nous expliquent l'importance de leur mandat, les pistes de réflexion autour de la formation, levier pour rendre la Fonction publique territoriale plus attractive.



Christophe, comment se déroule ton mandat de président du Conseil national d'orientation (CNO) depuis ton élection début avril ?

Suite à un état des lieux et une phase de consultation, j'ai proposé aux membres du CNO de construire la feuille de route de l'instance pour le mandat 2023-2026. Il s'agit d'avoir une vision « prospective », de travailler en anticipation pour faciliter le travail des services du CNFPT et valoriser le travail effectué. Le conseil d'orientation est là pour assister, en matière de formation, le conseil d'administration, ce qui implique que le CNO soit force de proposition. Cette feuille de route va s'articuler autour de plusieurs axes et notamment :

- La construction de l'offre de formation qui est un peu la raison d'être du CNFPT.
- Les travaux des commissions et groupes de travail qui vont enrichir la réflexion et les travaux du CNO.
- Des sujets en lien avec l'actualité sur lesquels le CNO pourra s'autosaisir. L'idée est également de faire le lien avec le CSFPT et notamment avec la formation spécialisée n° 2 (FS2) chargée des questions organiques.
- Des points d'étape réguliers sur le projet d'établissement du CNFPT et sur le projet de l'Institut national des études territoriales (INET).

Muriel Chesa, tu étais présidente de la commission métiers, sens du service public et parcours professionnel sous l'ancienne mandature. Peux-tu nous dire comment tu as appréhendé ton rôle ?

Je coordonnais les échanges entre les membres issus du CNO.

Un travail permanent sur le répertoire des métiers a permis d'ajuster le périmètre des missions des collectivités locales. Une réflexion importante est en cours pour l'ajuster aux évolutions sociétales liées au numérique. Dans la volonté de mobiliser l'ascenseur social par la formation et de reconnaître et valoriser l'expérience acquise, le CNO a confié à la commission métiers une partie de la réflexion permettant la construction de cycles qualifiants qui permettraient de former des fonctionnaires sur des métiers en pénurie de professionnels ou d'accompagner des collègues de catégorie B ou C, dans leur souhait de mobilité et d'évolution professionnelle.

Un travail sur les métiers pénibles et la reconnaissance de cette pénibilité doit être accompagné par la formation professionnelle, pour ouvrir des possibles mobilités avant l'usure. Nous mesurons collectivement sur le sens du service public, les distorsions entre ce que les usager·ères en attendent et le rendu, pour mieux calibrer le contenu des formations.

Cette commission métiers offre une vision large sur les sujets du champ professionnel et de l'accompagnement par la formation. Cette commission permet des échanges riches, des points de vue croisés entre les attentes des collectivités et celles des agent·es, en vue d'un service public local au plus près des besoins des usager·ères.

Dans le cadre du nouveau mandat, le président du CNO, Christophe Couderc t'a confié la présidence du groupe de travail « Attractivité, grandes tendances de la formation professionnelle ». Est-ce que tu peux déjà nous dire quels sujets pourraient être abordés ?

Nous débutons tout juste les réflexions car les premières réunions des commissions et groupes de travail auront lieu en septembre. Nous pensons que la formation peut être un levier pour rendre la Fonction publique territoriale plus attractive. Nous allons nous emparer des études faites par le CNFPT pour définir des axes de travail.

Brigitte, en tant qu'animatrice de la délégation CGT au conseil d'administration et au CNO du CNFPT, peux-tu nous dire comment tu appréhendes le nouveau mandat qui s'ouvre ?

Nous travaillons dans la continuité du précédent mandat en privilégiant le travail collectif, dans la préparation des séances du conseil d'administration et du conseil national d'orientation. Nous avons veillé à ce que chaque titulaire et chaque suppléant·e puissent participer également aux travaux des commissions et groupes de travail.

Nous poursuivons également le travail de partage des informations avec les camarades qui siègent dans les CRO, en diffusant régulièrement la *Lettre de la délégation* qui permet de faire part de l'activité de notre délégation au sein des instances nationales du CNFPT.

Nous souhaitons renforcer les liens avec les camarades qui siègent au CSFPT.

ZOOM SUR

La conférence des CRO à Rennes

Dans le cadre de la charte des CRO, et à l'occasion du renouvellement du collège des organisations syndicales, la rencontre nationale des CRO s'est tenue les 20 et 21 juin à Rennes. Cette rencontre a été l'occasion pour la soixantaine de délégué·es CGT présent·es de se connaître, se former, de faire le point sur les enjeux de la formation professionnelle et le rôle des mandaté·es et de passer des moments fraternels.

Entretien professionnel : attention au défaut d'information

Des observations peuvent être portées sur le compte rendu a posteriori de la validation de l'entretien par l'agent·e et son N+1.



Tout·e agent·e connaît la situation où, comme chaque année, il·elle est évalué·e par son·sa supérieur·e hiérarchique direct·e lors de l'entretien professionnel annuel. Il s'agit de ce moment magique où le·la N+1 loue les mérites (ou pas) de son agent·e au regard des objectifs de l'année avant de lui en fixer de nouveaux pour l'année suivante. Cet entretien lui est notifié dans un compte rendu (Crep) dans un délai maximum de quinze jours. Non mécontent·e de la reconnaissance exprimée (ou pas) par sa collectivité de sa « valeur professionnelle », l'agent·e, qui espère un très hypothétique avancement de grade ou une promotion ou encore une augmentation de son complément indemnitaire (quand le complément indemnitaire annuel [CIA] existe dans sa collectivité), signe le document et valide par conséquent son entretien dont il·elle ne souhaite évidemment pas la révision puisqu'il·elle le considère comme favorable. Fin de l'histoire. Eh bien non !

■ LE SAVIEZ-VOUS ?

Le·la N+2 peut apporter des observations à l'évaluation a posteriori de la validation de l'entretien professionnel par l'agent·e et sa·son N+1.

Le·la N+2 peut apporter des observations en l'absence même de demande de révision de la part de l'agent·e.

Cela a de quoi surprendre mais l'article L 521-3 du Code général de la Fonction publique prévoit que « *Le compte rendu mentionné à l'article L. 521-1 concernant un fonctionnaire territorial en fonction dans une collectivité ou un établissement mentionné à l'article L. 4 est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.* »

Et certaines collectivités entendent par « autorité territoriale » l'autorité hiérarchique, soit le·la N+2 voire le·la N+3, et non pas, comme on pourrait le penser logiquement à la lecture de la réglementation, le·la maire d'une commune ou le·la président·e du Conseil départemental, régional ou de l'agglomération. Il·elle est alors représenté·e par son administration qui se prononce pour lui·elle par délégation.

Ainsi, une observation dont l'agent·e n'a pas connaissance peut figurer sur le compte rendu de l'entretien après sa validation. Si celle-ci est négative, elle pourrait alors nuire à tout espoir de progression pour l'agent·e.

Mais attention, **ces observations doivent concerner la valeur professionnelle de l'agent·e** comme le rappelle la circulaire (NOR : MFPP1221534C) relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux

conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Il ne s'agit pas pour le N+2 ou le N+3 de formuler des observations sur l'évaluation faite par le·la supérieur·e hiérarchique direct·e ou de faire des commentaires sur les appréciations portées par ce·cette dernier·e sur l'agent·e.

■ LE·LA FONCTIONNAIRE PEUT-IL·ELLE EXERCER UN RECOURS CONTRE LES OBSERVATIONS DONT IL·ELLE N'A PAS EU CONNAISSANCE LORS DE SA VALIDATION ?

En signant et validant son entretien, l'agent·e notifie sa volonté de ne pas demander la révision et ne pourra pas, par voie de conséquence, saisir la commission administrative paritaire (CAP) au sujet d'un entretien qu'il·elle a lui·elle-même validé.

Pour autant, ces observations doivent être notifiées et donc portées à la connaissance de l'agent·e. À défaut, on pourrait considérer qu'il s'agit d'un vice de procédure. Donc, s'il·elle n'en a pas été informé·e et qu'il·elle le découvre plus tard, en allant consulter son dossier par exemple, il·elle a tout intérêt à exercer un recours.

Une précision, l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille du 17 septembre 2019 précise que le compte rendu de l'entretien professionnel présente un caractère indivisible et que, par conséquent, une demande d'annulation partielle ne peut être que rejetée. Alors mieux vaut faire valoir le droit à l'information en amont de tout recours et faire enlever le commentaire s'il est défavorable.

Et si ça bloque, demander la révision de l'ensemble du Crep.

Formation de formateur·rices en Martinique

Depuis 2013, une convention de coopération unit la Fédération CGT des services publics et la chambre syndicale CGTM des municipaux et collectivités territoriales de la Martinique (CGTM-SOEM).



Nos convergences de vues pour la défense des intérêts des agent·es des collectivités territoriales et des services publics, nous ont amenées à développer cette coopération sur les questions relevant de la fonction publique territoriale en Martinique et dans l'hexagone.

Cette convention a notamment pour objectif que la CGTM-CSMCT-SOEM soit autonome au niveau de la formation syndicale.

Afin d'atteindre ce but, le secrétaire général de la chambre syndicale CGTM-SOEM, José Kanor a sollicité la Fédération CGT des services publics.

Audrey Meghar, secrétaire fédérale à la vie syndicale, référente des liens avec les camarades ultramarin·es et Nicolas Margossian, secrétaire général du syndicat CGT des territoriaux de Septèmes-les-Vallons (13) pour le secteur formation syndicale fédéral ont fait le déplacement jusqu'à Fort-de-France.

Une formation de formateur·rices a réuni 12 stagiaires issu·es de 10 collectivités territoriales et un travailleur de l'habitat, du 22 mai au 26 mai 2023 sur l'île aux fleurs.

L'ambiance durant cette semaine était fraternelle et très studieuse et a offert des débats animés et constructifs.

Les moments informels entre l'ensemble des participant·es ont permis de consolider les liens existants entre les membres

des organisations syndicales martiniquaises, mais également entre la chambre syndicale CGTM-SOEM et la Fédération CGT des services publics.

À l'issue de cette session, les stagiaires étaient outillé-es pour animer une formation syndicale CGT déjà construite et y intervenir.

L'ensemble des participant-es aurait souhaité poursuivre ces moments enrichissants de transmissions.

Les nouveaux-elles formateur-rices CGTM vont rapidement mettre en pratique les savoir et savoir-faire au profit notamment des élu-es CGT des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Nous ne doutons pas que les liens entre les deux organisations en sont sortis renforcés et que d'autres actions permettront de nourrir ces relations mutuelles.



L'importance de la syndicalisation

La France, et plus largement le monde, a traversé une épreuve qui a permis de mettre en avant le fait que, sans lien social, l'être humain se replie sur lui-même, se coupe de tout, s'enferme...

Le syndicat, c'est pareil. Sans vie syndicale il est une coquille vide de sens. Le sens, ce sont les syndiqué-es qui le créent par l'organisation du syndicat, en portant les revendications des salarié-es, agent-es à travers un cahier revendicatif porté à la connaissance de l'employeur.

Les médias passent en boucle le fait que le syndicat au sens large aurait perdu de sa capacité à mobiliser les salarié-es... Pourtant, nous le savons, c'est FAUX ! Et les chiffres sur chaque lieu de manifestations, rassemblements depuis janvier le démontrent. En plus de cela, la syndicalisation augmente avec des salarié-es convaincu-es que c'est en opposant un réel rapport de force collectif qu'ils et elles pourront gagner.

Les chiffres le prouvent. La syndicalisation progresse dans toutes les catégories et c'est tant mieux, mais pas suffisant !

Sur une année d'exercice, nous sommes à + 1 265 syndiqué-es de date à date (de juin 2022 à juin 2023), avec une plus forte syndicalisation chez les femmes que chez les hommes. Les jeunes aussi se syndiquent plus, avec une augmentation de la syndicalisation chez les moins de 26 ans.

Nous devons investir les ateliers, les services, les bureaux, les crèches, nous devons aller au plus près des postes de travail des agent-es avec qui nous travaillons au quotidien dans nos collectivités.

Nous devons aller rencontrer les nouveaux-elles arrivant-es en leur proposant les formations d'accueil afin de les sensibiliser à la nécessité de s'organiser avec un syndicat porteur de progrès social.

Le monde du travail est en évolution et la territoriale n'est pas en reste avec la multiplication du mille-feuille territorial éloignant de plus en plus le-la citoyen-ne de l'employeur public.

C'est bien là un recul du sens donné au service public de proximité que nous souhaitons. La codification de la Fonction publique ne nous arrange pas non plus, tout comme la transformation de nos instances en copie de ce qui se passe dans le secteur privé.

Nous ne gagnons plus rien en instances tant elles sont devenues de véritables chambres d'enregistrement en lieu et place de débats contradictoires avec les élu-es politiques.

C'est bien par l'établissement du rapport de force que nous aurons avec les agent-es, autour d'un cahier revendicatif construit collectivement, que nous pourrions gagner de nouvelles conquêtes sociales.

C'est en faisant progresser la syndicalisation que nous pourrions faire bouger les lignes imposées par l'employeur. Mobilisons-nous, syndiquons...

SYNDICALISATION

Des cartes de visite détachables sont en cours de livraison dans les UD. Toutes les explications sur ce premier support de prise de contact et syndicalisation sont disponibles sur le site de la confédération :



<https://www.cgt.fr/carte-syndicalisation>

Régime indemnitaire et enseignant·es artistiques

Morcellement du régime indemnitaire à la ville de Rennes, au conservatoire de musique, de danse et de théâtre.



La ville de Rennes a présenté au Comité social territorial (CST) de juin le nouveau régime indemnitaire propre aux enseignant·es artistiques travaillant au CRR (conservatoire à rayonnement régional).

Il faut rappeler que ces dernier·es ne bénéficient pas du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise) comme les autres agent·es territoriaux·ales parce que les professeur·es certifié·es de la Fonction publique de l'État n'en bénéficient pas à ce jour en raison du principe de parité.

Parmi les primes, les professeur·es d'enseignement artistique (PEA) et assistant·es territoriaux·ales d'enseignement artistiques (ATEA) de musique, de danse et de théâtre perçoivent l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE).

■ UNE INDEMNITÉ POUR MISSIONS PARTICULIÈRES

La ville de Rennes a décidé d'attribuer une troisième indemnité pour missions particulières (IMP) concernant la coordination de département, de spécialiste, de classes orchestres, de partenariat...

L'IMP a pourtant été supprimée dans la Fonction publique territoriale suite à l'application du RIFSEEP. Il faut noter que ces nouvelles missions ne figurent pas dans le statut particulier des PEA.

N'y a-t-il pas un risque de morcellement des missions et de division entre les personnels avec un même niveau de diplôme et d'une gestion à « la tête du client » ?

Présenté au CST, le syndicat UFICT-CGT considère que cette division des missions socles (enseignement), particulières (coordination) et de sujétions (itinérance, travail en zone d'éducation prioritaire, direction élargie...) va générer de la perte de sens et entraînera une concurrence encore plus criante à l'intérieur de l'établissement.

■ LA « TAYLORISATION » DES MISSIONS

Curieusement, cette « taylorisation » du travail en trois catégories de missions est mise en place au moment où le gouvernement entame une réforme des missions des professeur·es de l'Éducation nationale et que le nouveau SNOP (schéma national d'orientations pédagogiques) se discute au

ministère de la Culture avec les organisations syndicales et les employeurs publics. Une manière d'anticiper les réformes gouvernementales ?

Il faut ajouter que 20 000 assistant·es territoriaux·ales d'enseignement artistique (ATEA) effectuent des missions de professeur·es sans bénéficier du traitement indiciaire équivalent. Cette situation est scandaleuse d'autant plus qu'il y a 41 % de contractuel·les. Le syndicat a rappelé au CST sa revendication de « déprécarisation » de l'emploi public par la déclaration des postes et par la promotion de catégorie B et A *via* les concours et examens professionnels.

Pour l'UFICT-CGT, les missions particulières et de coordination doivent relever des missions principales du cadre d'emplois des PEA. À titre d'exemple, les cadres d'emplois d'attaché·e (catégorie A) ou d'animateur·rice territorial·e (catégorie B) comportent des missions de mise en œuvre de politique publique, de gestion de projet, de coordination de dispositifs et d'encadrement d'équipe.

La CGT demande une harmonisation des statuts par le haut.

■ LE GLISSEMENT DE L'ENSEIGNEMENT VERS L'ANIMATION CULTURELLE ?

Avec l'attribution de « prime à la mission », la ville de Rennes officialise une organisation du travail des enseignant-es artistiques sur les week-ends et les vacances scolaires. Les PEA ne pourront plus travailler leur art. C'est aussi la porte ouverte à la disparition de l'enseignement artistique spécialisée au profit de l'éducation artistique et culturelle (via l'hôpital, l'animation périscolaire...) dont les finalités éducatives et pédagogiques ne sont pas les mêmes. Les professeur-es des conservatoires ont vocation à développer les pratiques artistiques amateurs et professionnelles. Ce ne sont ni des médiateur-rices, ni animateur-rices culturel-les.

■ LES REVENDICATIONS DE L'UFICT-CGT

Les enseignant-es artistiques des conservatoires doivent tous-tes être en catégorie A (CSFPT, rapport De Carlos, 2018).

Il faut intégrer les missions de coordination dans les missions principales du statut particulier. Un seul régime indemnitaire (le RIFSEEP) doit être attribué pour l'ensemble des missions.

Par ailleurs, le temps de travail spécifique aux enseignant-es artistiques doit être reconnu comme dans l'Éducation nationale et faire l'objet d'une négociation nationale pour préserver l'équilibre entre enseignement pédagogique, fonctions administratives et pratique artistique personnelle.

CONTACT

Un collectif enseignement artistique existe à l'UFICT-CGT. Si vous voulez participer :

ufict@fdsp.cgt.fr

LA NOUVELLE PUBLICATION DE L'UFICT-CGT



Bien travailler dans la Fonction publique... C'est encore possible ?

Les professions intermédiaires (catégorie B) veulent bien travailler !

Après avoir été sur-sollicité-es durant la crise sanitaire pour maintenir le niveau d'activité de leur service, les professions intermédiaires et technicien-nes veulent bien travailler dans la Fonction publique. Mais est-ce encore possible ?

Heures supplémentaires, horaires décalés, effectifs insuffisants, intensification du rythme et hausse de la charge de travail, non-reconnaissance des qualifications, stagnation des rémunérations et inflation galopante... Tous les indicateurs virent au rouge !

Qualifiées, autonomes, engagées, mais trop souvent oubliées, ces professions sont peu reconnues.

Le collectif UGICT-CGT Fonction publique a redonné la parole aux agent-es

public-ques de catégorie B et mis en avant l'aspiration à mieux travailler et à vivre autrement.

À partir des chiffres de l'institut de sondage Viavoice et de trois témoignages de terrain, vous pourrez aborder dans votre syndicat la reconnaissance salariale, le temps de travail, le numérique, l'éthique professionnelle, les droits aux congés, la reconnaissance de l'expertise et les conditions de travail. Ce livret est un outil de syndicalisation à diffuser à tous les agent-es de catégorie B.

Le bon de commande est téléchargeable sur le site fédéral



www.cgtservicespublics.fr/la-federation/ufict/article/livret-bien-travailler-dans-la-fonction-publique-est-ce-encore-possible

Une démocratie conçue pour ne pas écouter le peuple

L'épisode de la réforme des retraites nous laisse à penser que les dirigeant·es adorent la démocratie quand elle leur est utile. Tout est méthodiquement organisé pour qu'ils et elles arrivent légitimement à leurs fins, même si cela éloigne davantage les citoyen·nes des urnes et de la participation à la vie collective.



Macron et son gouvernement « ose tout et c'est à cela qu'on les reconnaît ».

Le cadre du projet de réforme des retraites n'était pas de bon augure puisqu'il avait été intégré dans le projet de loi de finance rectificative de la Sécurité sociale (PLFRSS) qui active automatiquement l'article 47-1. Celui-ci permet de limiter le temps accordé au Parlement pour le débat. L'Assemblée nationale ne disposait que de 20 jours pour voter le texte. Sans vote, le document est transféré, sans les amendements adoptés en première lecture, au Sénat qui dispose de 15 jours pour statuer et, à défaut, c'est à la commission mixte paritaire de trancher. La procédure totale du Parlement se limite à 50 jours. Le gouvernement a observé malgré cela de grandes difficultés à imposer la procédure. Il a dégainé alors l'article 44-3 qui permet au gouvernement d'accélérer la discussion en choisissant un vote bloqué sur les seuls amendements retenus par le gouvernement. La voie vers l'article 49-3 était ouverte. Ça a été le coup de tonnerre le 17 mars 2023 quand Elisabeth Borne a engagé la responsabilité de son gouvernement en déclenchant le 49-3. Le gouvernement a pu valider ainsi son projet de réformes des retraites sans vote à l'Assemblée nationale.

Cet acte a été suivi des rejets constitutionnels des 2 référendums d'initiative partagée (RIP) qui ont empêché les citoyen·nes de s'exprimer sur le sujet.

Un groupe parlementaire a déposé en ultime recours un projet d'abrogation de la loi portant l'âge de départ à la retraite à 64 ans. Sur commande du gouvernement, la Présidente de l'Assemblée nationale, Yaël Braun-Pivet a utilisé l'article 40 de la Constitution pour empêcher tout vote sur l'initiative. Une nouvelle fois l'Assemblée nationale a été bâillonnée et, de fait, c'est tout un peuple qui a été à nouveau muselé. De nombreuses réactions d'indignation se sont exprimées contre toute cette procédure visant à entraver le travail du Parlement et notamment de l'Assemblée nationale, et après... ?

Pourtant, l'utilisation de tous ces articles a été régulière depuis l'avènement de la 5^e République. L'article 40 a été utilisé pour la 25^e fois depuis 1958. Le 49-3 a été appliqué pour la 100^e fois le 17 mars 2023...

Le problème n'est donc pas la légitimité de ces articles inscrits dans la Constitution, mais dans la Constitution de la 5^e République qui donne tous les pouvoirs au Président. **Faut-il s'en étonner alors que cette République**

a été mise en place par un général dans une période de guerre, après 20 ans de conflit ? Tout a été prévu pour que le gouvernement puisse fonctionner en toutes circonstances, et sans l'accord du peuple.

Le système électoral a été basé sur un mode ne respectant pas la proportionnelle, ni les votes blancs et nuls. Certain·es rétorqueront que ceci a permis de fermer, jusqu'à présent, la porte du pouvoir aux extrêmes droites. Certes, mais à force de vouloir bloquer la porte, ne sommes-nous pas en train de leur offrir les clés ?

À force d'avoir peur de l'avis des citoyen·nes, il y a le risque de ne plus les représenter.

Ne se retrouvant plus dans ces élites qui se moquent d'eux et d'elles, un·e français·e sur deux ne participe plus aux élections selon la nature des scrutins. Il est à craindre que cela ne s'améliore guère.

Cela laisse le champ libre à ceux et celles qui veulent décider pour nous. Ce n'est pas supportable, mais ce n'est pas une fatalité ! Face à la désinformation, nous opposons la formation et les arguments indiscutables tirés des faits.

Mieux connaître les luttes sociales et les hommes et femmes sincères qui les ont animées redonne espoir. C'est dans ce sens qu'est rédigée par le conseil scientifique et l'Institut d'histoire sociale de la Fédération des services publics, une série de trois tomes qui retracent les parcours de ceux et celles qui ont créé notre Fédération et gagné les avancées collectives, jusqu'à l'avènement du statut de la Fonction publique territoriale, puis de ses évolutions. **Le socle de la démocratie repose sur la connaissance de l'expérience et du vécu des générations qui ont construit l'histoire que nous devons prolonger.**

Notre Fédération fête ses 120 ans d'existence et se félicite de l'édition de ces trois ouvrages écrits par des spécialistes indépendants qui inscriront dans l'avenir la connaissance de notre passé.

En souscription, à paraître

Brochure hors-série n° 7

Collection « Problématiques sociales et syndicales »

Retraites, mouvement social et syndicalisme (janvier-juin 2023) Jalons pour une réflexion collective

Stéphane Sirot

Publié en partenariat avec l'Arbre bleu éditions.

À partir du 19 janvier 2023 a débuté l'une des plus longues et des plus amples mobilisations sociales de notre histoire contemporaine, sur fond d'unité syndicale d'une rare unanimité. Si elle est parvenue à susciter un rapport de force contraignant le pouvoir politique, il n'en reste pas moins que satisfaction n'a pas été obtenue sur la revendication phare des travailleuses et des travailleurs en lutte et de leurs syndicats, soit le refus du recul de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans.

En somme, depuis le début de notre siècle, la difficulté, voire l'impossibilité de contraindre un gouvernement à abandonner la substance de ses projets est devenue un cas de figure récurrent. Pour autant, de nombreux enseignements peuvent être tirés de ce conflit, en le comparant aux précédents, en mesurant tant les forces que les faiblesses des contrepouvoirs et en l'inscrivant dans la perspective d'une contestation quasi ininterrompue, dans l'espace public, de l'ordre néolibéral depuis 2016. Une longue chaîne de critique sociale durable s'est formée, en l'occurrence confirmée cette année par l'ampleur des manifestations et le soutien massif de l'opinion publique. L'usage immodéré de coups de force institutionnels par le pouvoir politique ne peut en outre que la nourrir, voire l'amplifier. Ce grand mouvement est sans conteste appelé à laisser des traces. Dans le champ syndical tout particulièrement, il invite à débattre des voies les plus fructueuses pour construire et installer durablement une dynamique favorable à l'émancipation du plus grand nombre.

Sortie : courant septembre 2023.

Contact : stephsiro@gmail.com

La brochure est vendue par souscription aux tarifs suivants :

5 € l'exemplaire (4,50 € de 51 à 100 exemplaires ;

4 € au-delà de 100 exemplaires).

Participation aux frais de port :

2 € pour un exemplaire unique ; 3 € de 2 à 5 exemplaires ;

4 € de 6 à 10 exemplaires ; 6 € de 11 à 50 exemplaires ;

12 € de 51 à 100 exemplaires ; 18 € au-delà de 100 exemplaires.

Bon de souscription téléchargeable sur le site de la Fédération :



www.cgtservicespublics.fr/la-federation/l-institut-d-histoire-sociale/article/bon-de-souscription-pour-la-brochure-hors-serie-no-7-de-la-collection



Une histoire de la Fédération CGT des Services publics Volume II Années 1975 à 1995 Dominique Durand

La Fédération nationale des travailleurs municipaux est créée en 1903 lors d'un congrès tenu à Bourges. Le citoyen Copigneaux, employé de la Ville de Paris, en est le premier secrétaire général.

De 1898 à 1900, il a été secrétaire général de la toute jeune CGT créée en 1895 à Limoges. Au congrès, ils ne sont que 9 délégués représentant onze syndicats et 4 000 syndiqués.

Des Communistes de Saint-Étienne, de Paris, de Bourges, de Montluçon, de Tours, de Lille, Bordeaux et Neuilly-sur-Seine, ainsi que le syndicat des ouvriers et ouvrières de l'Assistance publique de Paris.

1903-2023. En novembre 2023, la Fédération CGT des Services publics fêtera ses 120 ans. À cette occasion sortira le volume II de l'histoire de la Fédération écrite par Dominique Durand, à l'initiative de l'Institut d'histoire sociale de la Fédération, sous la direction scientifique d'Emmanuel Bellanger en collaboration avec les éditions de l'atelier. Dominique Durand, journaliste, membre du Conseil scientifique de l'IHS de la Fédération, est l'auteur de nombreux ouvrages, dont *Une histoire de la fonction publique territoriale* (2004) aux Éditions La Dispute.

Une histoire de la Fédération se composera de trois volumes :

- de la naissance en 1903 aux années 1975 (édition en 2024)
- de la création de la nouvelle Fédération des Services publics au mouvement d'octobre novembre 1995 (édition en 2023)
- de 1996 à nos jours (édition en 2025).

Le volume II, en souscription jusqu'à juillet 2023, sera en vente en librairie, au prix de 18,50 euros à l'automne 2023.

Ce volume couvre les années de la création de la nouvelle fédération en 1979, issue de la séparation de l'ancienne Fédération générale CGT des Services publics et de santé, au mouvement social de novembre-décembre 1995.

Contact : Anna Zielinski au 01 45 15 20 20

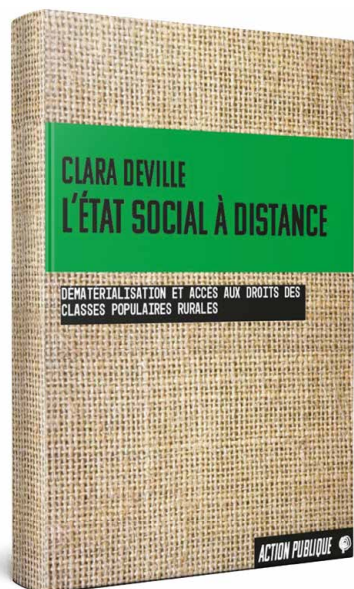
ou par mail : anna.zielinski@editionsatelier.com

Bon de souscription-commande téléchargeable sur le site de la Fédération :



www.cgtservicespublics.fr/la-federation/l-institut-d-histoire-sociale/l-histoire-de-la-federation-cgt-des-services-publics-2810/article/ihs-une-histoire-de-la-federation-cgt-des-services-publics-souscription-bon-de

À lire...



L'État social à distance

Clara Deville

Éditions du Croquant, collection « Action Publique », 2023, 74 p.

Cet ouvrage présente les résultats d'une enquête empirique portant sur le rapport aux administrations des classes populaires rurales. Il s'adresse à toute personne intéressée par l'analyse des effets de la dématérialisation sur l'accès aux droits sociaux.

L'utilisation des outils numériques est de plus en plus répandue dans les administrations de l'État

social. Alors qu'ils sont censés simplifier les démarches d'accès aux droits et lutter contre le non-recours, ils produisent, en pratique, des effets inverses à ceux escomptés. Ceci est d'autant plus problématique en milieu rural, où la dématérialisation s'accompagne de mouvements de retrait de l'État. Or, loin des centres urbains, les classes populaires sont confrontées, plus qu'ailleurs, aux effets des crises économiques et sociales, précarisant leurs conditions de vie et accroissant leurs dépendances vis-à-vis des droits sociaux.

Cet ouvrage donne à voir en quoi les réformes de dématérialisation

entravent l'accès aux droits sociaux des classes populaires rurales. Reposant sur une monographie, l'enquête menée retrace leurs parcours d'accès au minimum social (le RSA, Revenu de solidarité active). Observant ce qui se joue en amont des guichets, elle met en évidence qui parvient à accéder à une prise en charge administrative et qui n'y parvient pas. L'un des principaux résultats est de montrer que, à rebours des discours politico-médiatiques portant sur l'assistanat et la fraude sociale, avant de devenir bénéficiaire du RSA, les demandeur-euses font l'objet de mécanismes de tris et de sélection. Ces mécanismes sont le résultat des normes imposées par les fonctionnements administratifs : normes de déplacements urbains, qui impliquent le franchissement de distances spatiales et sociales ; normes administratives, liées à la division du travail de l'accès aux droits et à la délégation d'une part des tâches aux demandeur-euses ; ou encore normes de comportement, liées aux représentations de ce qu'est un « bon » ou un « mauvais » pauvre.

Dès lors, pour accéder au RSA, il faut suivre des chemins du droit au cours desquels on apprend à devenir un-e bénéficiaire de l'État social. Ce sont alors les plus précaires qui parviennent le plus difficilement à faire valoir leurs droits.

Ainsi, cet ouvrage éclaire la manière dont l'action publique peut se transformer en un mécanisme de renforcement des inégalités sociales.

Police, la loi de l'omerta

Agnès Naudin, Fabien Bilheran

Éditions Le Cherche-Midi Collection Témoignage 288 p.

Harcèlement, violence, corruption, racisme, faux PV, mainmise des syndicats majoritaires... Témoignage de six policier-ères sur les dérives d'une institution qui broie celles et ceux qui souhaitent faire leur travail correctement. Issues de différents services – stupés, mineurs, BAC, CRS, police aux frontières – ils et elles révèlent à visage découvert ce qui depuis trop longtemps gangrène la police. Cette immersion dans leur travail quotidien montre la mécanique froide mise en œuvre par l'administration pour faire taire les policier-ères : « Soit tu fermes ta gueule, soit tu fermes ta gueule. »

L'une des auteures, qui subit le déni de lanceuse d'alerte, la capitaine de police Agnès Naudin, qui a écrit en 2016 *Affaires de famille*, est accusée d'avoir enfreint le secret professionnel en écrivant ce livre. Elle a été condamnée en première instance, le 15 mai, à six mois de prison avec sursis et trois ans d'interdiction d'exercer. Elle a fait appel.

C'est maintenant le conseil de discipline de la police qui a demandé, vendredi 26 mai, rien de moins que sa révocation.



International des services publics (ISP)

Le prochain congrès de l'ISP se tiendra du jeudi 12 au mercredi 18 octobre 2023, à Genève, en Suisse. Dans ce cadre, la Fédération CGT des Services publics a présenté, entre autres, une motion sur les enjeux soulevés par notre système de retraite.

Cette motion a été retenue par l'ISP et jointe au projet de document d'orientation.

À ce jour, elle est soutenue par : la CGT-FNME Fédération Nationale des Mines et de l'Énergie, FO-Services publics et de Santé, FG-FO (Fédération générale Force ouvrière), CFDT Intercro et la CFDT Santé-social.



■ TIRER LES LEÇONS DE LA LUTTE CONTRE LA RÉFORME DU SYSTÈME DE RETRAITE EN FRANCE

Le 31^e Congrès mondial de l'Internationale des Services Publics (ISP)

NOTE que depuis plusieurs années, de puissants mouvements syndicaux et populaires en France luttent contre des réformes néolibérales de nos systèmes de retraites sur la solidarité entre génération, l'orientant vers plus de capitalisation privée, et vers des reculs sociaux (le recul de l'âge de départ à la retraite, la réduction du montant des pensions, l'allongement des temps de cotisations, et l'aggravation des inégalités structurelles du système qui pénalisent notamment les femmes et les carrières interrompues).

NOTE que ces réformes sont à la fois une attaque contre les droits des travailleurs-ses sur qui reposent tous les efforts sans aucune obligation ou contrainte véritable pour les employeurs et l'État et un soutien au capital financier, qui accapare de plus en plus de richesses de la société. En même temps, les grandes entreprises exercent une grande et croissante influence sur nos institutions publiques.

NOTE que le gouvernement français impose une réforme du système de retraite

en augmentant l'âge légal de départ à la retraite et, ce faisant, en allongeant la durée de cotisations principalement pour celles et ceux qui ont les emplois les plus pénibles aggravant la situation des plus précaires et renforçant les inégalités femmes-hommes...

Cette réforme injuste ne répond en rien aux besoins sociaux de la classe ouvrière, des jeunes ou des retraité-es. Ce gouvernement tente plutôt de poser un autre jalon dans sa politique de dérégulation. Le mouvement syndical a su organiser une coalition énorme, de tous les syndicats et des mouvements sociaux pour essayer de faire comprendre au gouvernement les erreurs de cette réforme. Depuis trois mois, nous organisons des grèves et manifestations à travers le pays, avec la participation de millions de personnes et un soutien massif de la grande majorité des Françaises et des Français (environ 70 % des citoyen-es et 90 % des travailleur-ses français-es sont contre). Malgré le passage en force de cette réforme, sans vote à l'Assemblée nationale, le mouvement d'opposition ne lâchera pas. Les syndicats sont unis dans leur détermination, et notre force donne courage aux différents secteurs de la société de se mobiliser et manifester avec nous. La manifestation historique du 1^{er} mai 2023 a vu plus de deux millions de salarié-es, jeunes, retraité-es, personnes privées d'emploi

mobilisé-es contre cette réforme et en faveur de justice sociale. De nombreux syndicats du monde entiers sont venus manifester avec nous à Paris et ont eu des expressions de solidarité, menant y compris des actions à l'occasion des déplacements de M. Macron dans leur pays !

APPELLE à tirer les enseignements de la situation en France :

nous encourageons les affilié-es de l'ISP à s'unir au niveau national, continental, et international avec détermination pour contrer l'offensive néolibérale. Le combat doit continuer : l'urgence est d'augmenter tous les salaires et non pas de reculer l'âge de départ à la retraite. Toute réforme des retraites doit répondre à l'impératif de garantir de bonnes conditions d'emploi et de protection sociale des travailleurs-ses. Le débat démocratique autour de cet enjeu de société doit nécessairement impliquer les organisations syndicales, ici en France comme partout dans le monde !

Les syndicats français tiennent à remercier toutes les organisations syndicales internationales pour leurs nombreuses expressions de solidarité.

La lutte pour la justice sociale n'est jamais terminée... La solidarité et la détermination syndicales non plus.

EN SAVOIR PLUS



<https://publicservices.international/resources/events/31me-congrs-mondial-de-lisp?id=13574&lang=fr>



COMMANDEZ OU ABONNEZ-VOUS DÈS MAINTENANT !

DOSSIER

TRAVAIL

Scops, semaine de quatre jours, reconversions, luttes... comment les travailleurs se réapproprient leur travail ? Travailler mieux, est-ce possible ?

ENQUÊTE

EXTRÊME DROITE

Comment ses influenceurs ont fait des réseaux sociaux et d'internet un champ de propagation de leurs idées.

RENCONTRE

CLIMAT

« Si on était sûr de la direction du monde, on ne serait pas là à se battre ! », entretien avec Camille Etienne, jeune activiste climatique.

Parution en juillet 2023

ABONNEZ-VOUS !

Soutenez
une presse syndicale
indépendante
et engagée.

- 4 numéros papier / an
- Versions numériques
- nvo.fr en illimité
- Newsletter

À PARTIR DE 5€ PAR MOIS
1 AN D'ABONNEMENT



Abonnez-vous en ligne
sur nvoboutique.fr

LA VIE OUVRIÈRE

#06 - ÉTÉ 2023

BON DE COMMANDE

À retourner accompagné de votre règlement à : La Vie Ouvrière
Case 600, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex
commercial@nvo.fr - 01 49 88 68 50

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales, merci)

* Champs obligatoires

Oui, je commande la Vie Ouvrière #06

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Courriel* _____

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Qté	Montant total
00062023	LA VIE OUVRIERE #06	9,50 €		

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière)

Banque

Nous collectons ces données afin de gérer votre commande. Nous utilisons également votre adresse électronique pour vous adresser des publicités concernant des produits analogues à ceux que vous commandez. Si vous ne souhaitez pas recevoir de telles sollicitations, cochez la case ci-dessous : Je m'oppose à ce que la Nouvelle SA La Vie Ouvrière me propose par courriel des produits analogues à ceux que j'ai déjà commandés.

Email

