

CHRONIQUE SYNDICALE

#1

Juin 2024

Comprendre
& agir



EDITO

ENFIN, la ville va lancer son dispositif de signalement contre les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles).

Ce dispositif pourtant obligatoire depuis mai 2020 n'était toujours pas mis en place à Choisy. LA FSU a porté depuis des années ce combat et n'a cessé de demander sa mise en place. C'est une victoire pour toutes et tous.

Maintenant chacune et chacun est informé du dispositif, nous avons les outils pour se défendre ou défendre nos collègues.

Avec ce numéro 1, la section FSU de Choisy vous accompagne au quotidien en tant qu'agentes et agents de la ville.

Bonne lecture.

LA FSU DEMANDE :

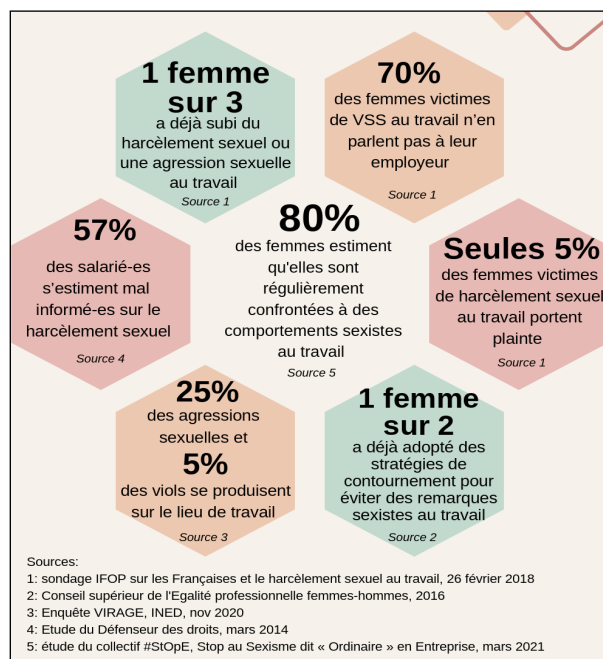
Que les engagements pris dans le cadre des plans d'action égalité professionnelles soient concrétisés partout.

Que les dispositifs d'écoute, de traitement et d'accompagnement des victimes soient financés pour devenir effectifs et connus par les agent·es, et permettre une véritable prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.

Qu'un plan national ambitieux soit mis en œuvre pour prendre en compte et en charge les conséquences des violences conjugales sur le travail. L'Abrogation de la journée de carence pour les femmes victimes de violences, des autorisations spéciales d'absence pour les victimes de violences intrafamiliales révélées au travail



ENGAGÉ-ES CONTRE LES
VIOLENCES SEXISTES ET
SEXUELLES





RÉMUNÉRATION AU MÉRITE ? POUR LA FSU C'EST NON?

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales de la fonction publique les grandes orientations du projet de loi destiné à être voté cet automne.

Dans un contexte de stagnation, voire de recul des salaires et des carrières dans la fonction publique, en particulier dans la territoriale, ce projet de loi ne répond pas à l'urgence d'une revalorisation générale des salaires et des grilles indiciaires.

Individualiser les salaires : c'est valider le clientélisme, la concurrence entre agents et les inégalités

Au contraire, au prétexte de récompenser un prétendu mérite, il s'agit d'individualiser les salaires et les carrières. Ce faisant, dans la continuité de la loi de « destruction de la fonction publique » de 2019, le ministre accélère la transformation des droits des agents à la rémunération et à la carrière en « leviers managériaux » à la main des hiérarchies et des employeurs. Plutôt que reconnaître l'engagement de toutes et tous au service de l'intérêt général, ce projet de loi organise la concurrence entre agent.es, qui sera arbitrée par les employeurs en toute opacité.

Toujours trouver un bouc émissaire

En outre, l'insistance médiatique du ministre sur un prétendu « tabou du licenciement » dans la fonction publique, loin de la réalité, a pour seul objectif de susciter la vindicte de l'opinion publique à l'égard des fonctionnaires de la part des salarié.e.s du secteur privé précarisé.e.s par la politique de ce gouvernement.

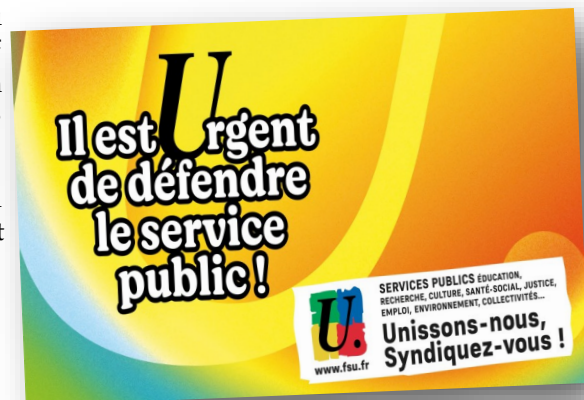
Pouvoir servir l'intérêt général à l'abri des pressions est l'essence de la Fonction publique. Pour la FSU Territoriale, l'urgence consiste donc à conforter le statut de ses agents et à revaloriser leurs salaires et carrières.

Conforter le statut

Pour la FSU Territoriale, l'urgence consiste à conforter le statut des agent.e.s pour servir l'intérêt général à l'abri des pressions hiérarchiques et politiques et à revaloriser les salaires et les carrières.

Pour une fonction publique au service de l'intérêt général, la FSU Territoriale s'oppose à ce projet de loi et réaffirme ses revendications :

- ➡ L'égalité professionnelle réelle femmes/hommes
- ➡ L'abrogation de la loi dite de « transformation de la fonction publique »
- ➡ Une refonte générale des grilles
- ➡ 50 points d'indice pour toutes et tous
- ➡ Le minimum Fonction publique (SMIC) à 1800€ net
- ➡ La reconnaissance des qualifications...



VEILLE STATUTAIRE
& JURIDIQUE

Cour administrative d'appel de Paris 2 avril 2024 (n°22PA03578)

Le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans avoir préalablement été informé du droit qu'il a de se taire.

Conseil d'État 20 décembre 2023

Requête n°467161 | Publié au recueil Lebon

La personne qui demande la communication de documents administratifs n'a pas à justifier de son intérêt à ce que ceux-ci lui soient communiqués, que la demande soit fondée sur les dispositions du code des relations entre le public et l'administration ou sur celles de l'article L. 2121-26 du code général des collectivités territoriales. En revanche, lorsque l'administration fait valoir que la communication des documents sollicités, notamment en raison des opérations matérielles qu'elle impliquerait, ferait peser sur elle une charge de travail disproportionnée au regard des moyens dont elle dispose, il revient au juge de prendre en compte pour déterminer si cette charge est effectivement excessive, l'intérêt qui s'attache à cette communication pour le demandeur ainsi, le cas échéant, que pour le public.

Les dispositions selon lesquelles l'accès aux documents administratifs s'effectue « dans la limite des possibilités techniques de l'administration » font seulement obligation à l'administration de donner accès aux documents demandés en ayant recours, le cas échéant, aux outils informatiques dont elle dispose à la date à laquelle elle se prononce et en utilisant les fonctionnalités dont ceux-ci sont dotés. Elles ne lui font obligation ni de recourir à un logiciel qui serait mis à sa disposition par le demandeur ni de développer un nouvel outil informatique, ni de développer de nouvelles fonctionnalités sur les outils dont elle dispose.

La semaine EN 4 jours ou l'illusion de progrès social

Le Premier Ministre a lancé l'expérimentation de la semaine en 4 jours et ce sans un véritable dialogue social préalable. Déjà appliquée dans des collectivités, et même quelques entreprises privées, la semaine en 4 jours, ou 4,5 jours a surtout pour ambition de donner, à moindre frais, l'illusion d'un progrès social.

Une année d'expérimentation

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

Tout change mais rien ne change !

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

Fausse bienveillance et modulation en trompe l'œil

Volontariat, respect des durées maximales quotidiennes de travail, tout comme celui des pauses méridiennes, mais aussi réversibilité du dispositif sont clairement exprimés par la commande gouvernementale. Cette proposition peine à masquer le caractère régressif de son projet au point d'insister sur la mise en œuvre d'une expérimentation qui ne doit en aucun cas altérer la qualité du service public, ni sa continuité. En réalité, sous couvert d'une vraie-fausse bienveillance c'est **inévitablement une intensification du travail** qui est proposée.

Un détricotage des droits des travailleur.euses !

Si cette expérimentation peut avoir un intérêt dans certaines situations, la semaine en quatre jours porte les marques d'une volonté profonde de poursuivre le travail de détricotage des droits des travailleur.euses du public qui se sont battus pour obtenir cette journée en trois temps : travail - temps personnel - repos.

L'expérimentation cache mal, sous couvert d'arguments protecteurs mais fallacieux, la **détérioration des conditions de travail**, réduction des **droits à congés** par modification du nombre de jours travaillés sur la semaine, impact sur l'ARTT et sur la conciliation au quotidien vie professionnelle-vie privée.





Au dernier CST, la FSU a voté sans réserve pour l'augmentation de la part fixe de l'ISOE (Indemnité de suivi et d'orientation des élèves) pour les enseignants du conservatoire.

A voté « Pour » en émettant des commentaires sur les réorganisations du réseau des médiathèques et du service des médiateurs.

Le CST n'est pas une chambre d'enregistrement. **LA FSU** fait toujours entendre sa voix et sa différence dans la défense collective de toutes et tous.

Et c'est pourquoi, nous avons voté « Contre » l'intégration de la brigade verte au sein de la PM. Nous estimions que les raisons de cette intégration n'étaient pas cohérentes.

Un bilan du CNAS/COS « sans vote » a été proposé. Nous reviendrons dessus dans notre prochaine édition.

Vous voulez en savoir plus : les comptes rendus sont disponible sur l'intranet.



SECTION FSU DES PERSONNELS DE LA VILLE DE CHOISY-LE-ROI

SNUTER-FSU Section Choisy Le roi Pavillon Nord
07 83 94 69 85 / 01 48 92 41 14 syndicat.fsu@choisyleroi.fr

Chronique Syndicale - Journal FSU de la ville de CHOISY-LE-ROI

Section FSU Choisy - Pav Nord -

syndicat.fsu@choisyleroi.fr - www.fsu-snuter94.com

Responsable de la publication : CELESTIN Cécile et THOMAS Jérôme

Conception graphique : Le Fait Maison -

Remerciements aux militants-es de Choisy, du val de marne et de toute la France.



+ TU GAGNES + TU GAGNES...

Le mode de calcul du SPT (Supplément familial de traitement) est essentiel à comprendre car son montant dépend principalement de l'indice majoré. Si vous êtes un couple d'agent public, cela veut donc dire que plus l'indice majoré du parent choisi est élevé, plus le montant est élevé.

Il est donc très important dans ce contexte d'être vigilant à celui qui demandera le SPT.

N'oubliez pas d'aller consulter notre page intranet de la ville, de vous abonner, de nombreuses publications sont mises en ligne régulièrement!!!!

LA FSU VOUS ACCUEILLE TOUS LES VENDREDIS

Le choix du syndicat s'est porté sur la nécessité d'avoir des militants en poste et dans les mêmes conditions de travail que les agent-es de la collectivité, tout en vivant leur engagement syndical de manière libre.

C'est pour cela que nous n'avons aucun permanent ! Pour autant nous essayons d'être présents le plus possible. N'hésitez pas à passer nous voir, nous questionner, boire un café en toute simplicité et ...sans engagement !

Notre permanence. C'est tous les vendredis au pavillon Nord.



LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN