



Syndic' et vous ! N°60

Ne laissez jamais personne vous dire que ce que vous faites est insignifiant.

Desmond TUTU



EN 2026, 5 BONNES RAISONS DE ...

RÉÉLIRE LA FSU

PROXIMITÉ

1



- Des représentant.e.s du personnel encore sur le terrain
- Des représentant.e.s de professions et directions variées
- Des visites régulières sur les sites du Département
- 50 collègues accompagné.e.s en moyenne /an

2



DES VALEURS A DÉFENDRE

- Le statut
- L'équité/la justice entre les agents, mais aussi les genres, les situations...
- Protéger notre environnement (de travail, de vie...)
- La discrétion
- La solidarité

3



POUR TOUS.TES

- Pas d'adhésion obligatoire à la FSU pour être accompagné.e
- Pour les contractuel.le.s et les titulaires
- Pour les agen.e.ts de toutes catégories et tous niveaux hiérarchiques
- Apporter une vision collective des enjeux et difficultés

4



COMMUNICATION

- De la communication authentique et fidèle aux propos de chacun
- Des heures d'informations mensuelles (HMI) quand les collègues en ont besoin
- 1 journal par trimestre distribué à chaque agent
- Des communications régulières pour nos adhérent.e.s mais pas seulement
- Des infos sur les événements de la collectivité, dans le département, en France et au delà...

5



DU TRAVAIL CONCRET

- 82 instances (CST F3sCT- RMC) en 4 ans + participations aux divers groupes de travail
- Préparer les instances et rédiger les comptes-rendus
- Rédiger les articles du journal
- Gérer les comptes (adhésion...)
- Echanges et négociations avec la collectivité (situations individuelles et collectives)
- Accompagner des agent.e.s pour diverses difficultés et procédures
- Remontée des demandes et problèmes des agent.e.s à la collectivité

Pour nous connaître davantage,



Bulletin de la section des **TERRITORIAUX FSU** du Conseil départemental d'Eure-et-Loir

Mél : fsu@eurelien.fr Http : <http://www.fsu.fr/>

<http://www.snuter-fsu.fr/>

La FSU TERRITORIALE, des valeurs, des hommes et des femmes...

Les prochaines élections professionnelles destinées au renouvellement des instances de dialogue social dans la fonction publique auront lieu en décembre 2026.

Ces élections constituent un enjeu important pour tous les syndicats car leurs résultats conditionneront leur représentativité au sein des différentes instances de dialogue social.

En page 2 du précédent numéro du « Syndic'et Vous », la section a insisté sur l'importance de voter et pourquoi votre vote compte.

Dans ce numéro, en page 1, le visuel expose 5 bonnes, très bonnes, raisons de réélire la FSU TERRITORIALE.

Au-delà des valeurs portées par la FSU TERRITORIALE nationalement, localement ce sont des collègues, des hommes et des femmes qui s'engagent pour permettre à la section de déposer des listes pour l'ensemble des scrutins suivants :

Le CST (Comité Social Territorial) consulté sur le fonctionnement et l'organisation des services, les lignes directrices de gestion, le plan d'action égalité hommes/femmes, le régime indemnitaire, l'action sociale, la protection sociale

complémentaire, le rapport social unique, le plan de formation, les critères d'appréciation de la valeur professionnelle, le temps de travail, le fonctionnement du compte épargne-temps, les suppressions d'emploi, le télétravail, le taux de promotion pour l'avancement de grade...

Les CAP A, B et C (Commission Administrative Paritaire) consultées sur les situations individuelles défavorables telles que les licenciements pour insuffisance professionnelle ou pour faute disciplinaire, les refus de titularisation, les révisions du compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnelle à la demande de l'agent.e, les d'autorisation et d'exercice à temps partiel, les refus de télétravail, les refus de formation professionnelle, les sanctions disciplinaires.

Les CCP (Commission Consultative Paritaire) donne un avis sur des décisions individuelles prises à l'égard des agent.es contractuel.les. Elle est obligatoirement saisie concernant le licenciement et la discipline.

Elles sont saisies À LA DEMANDE DE L'AGENT.E pour des refus de télétravail, de temps partiel, de formation professionnelle.

Guénaëlle, qui es-tu ?

Je travaille depuis 26 ans au sein du service social départemental à Chartres, ces longues années m'ont permis de constater avec inquiétude la déchéance de nos conditions de travail et du service rendu aux euréliens.

Quel est ton héros ou héroïne de fiction préféré.e et pourquoi ?

Neville Londubat dans Harry Potter, sans hésiter ! Parce qu'au début, personne ne mise vraiment sur lui... et finalement, il devient l'un des plus courageux. J'aime beaucoup cette idée que le courage, ce n'est pas de ne jamais avoir peur, c'est d'avancer quand même. Et puis, j'avoue, j'ai toujours eu un faible pour les outsiders !

Si tu pouvais changer une chose dans ton travail au quotidien quelle serait-elle ?

Les relations, l'écoute entre le haut et le bas de la hiérarchie...

Quel est ton état d'esprit actuel concernant l'avenir de la Fonction Publique ?

En un mot : l'inquiétude, avec un soupçon d'optimisme...

Selon toi, quel serait ta plus grande réussite en tant que représentante du personnel ?

L'écoute, la compréhension et l'accompagnement des agent.e.s.

Quelle serait ta devise pour les quatre années à venir ?

Défendre nos droits, améliorer notre quotidien

Denis, qui es-tu ?

Je suis ATTEE au sein d'un collège depuis 2008 comme personnel territorial ; auparavant, 14 ans à l'Education Nationale. Face aux multiples attaques sur la fonction publique en général et surtout la FPT, il est important de continuer à défendre le statut de la fonction publique et de défendre le rôle de celle-ci qui protège les plus démunis.e.s d'entre nous.

Quel est ton héros ou héroïne de fiction préféré.e et pourquoi ?

Robin des bois, il prend aux plus riches pour donner aux plus démunis.e.s. C'est de la redistribution...

Si tu pouvais changer une chose dans ton travail au quotidien quelle serait-elle ?

La répétition des mêmes tâches.

Quel est ton état d'esprit actuel concernant l'avenir de la Fonction Publique ?

Combatif, il faut montrer aux plus grands nombres le dévouement des agents et agentes face aux dénigrements récurrents de politiques ou bien d'éditorialistes.

Selon toi, quel serait ta plus grande réussite en tant que représentante du personnel ?

Eviter des sanctions injustifiées ou trop sévères d'un.e agent.e en conseil de discipline, au regard des faits, comme une révocation. Trop souvent, les années exemplaires sont oubliées et le contexte des faits est peu pris en compte...

Quelle serait ta devise pour les quatre années à venir ?

Lutter et gagner pour faire respecter les droits des personnels.

LA FSU TERRITORIALE



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
VOTEZ FSU !
VOTE ÉLECTRONIQUE DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026
VOTE À L'URNE LE 10 DÉCEMBRE 2026

Quand l'épuisement est systémique les réponses sont urgentes !

Manque d'effectifs, turnover élevé, difficultés de recrutement, absentéisme en hausse, dégradation des conditions de travail et perte d'attractivité des métiers sociaux ; voilà la réalité que les collègues vivent au quotidien !

Pour la FSU Territoriale, cette situation n'est pas le résultat d'une prétendue fragilité individuelle des professionnel.le.s. Elle est la conséquence de politiques budgétaires restrictives et d'un manque chronique d'investissement dans les services publics sociaux.

Il va falloir aller chercher des recettes publiques pour renforcer immédiatement les effectifs par la création et remplacement systématique de tous les postes vacants.

Mais cela ne suffira pas... Il faut un plan pluriannuel de recrutement dans les services sociaux, médico-sociaux et de protection de l'enfance et limiter le recours aux contrats précaires.

Il va falloir rendre attractif un domaine qui l'est de moins en moins notamment en revalorisant significativement le point d'indice et les grilles salariales et en reconnaissant financièrement les qualifications et l'expertise.

Il va falloir améliorer les conditions de travail en diminuant les files actives et le nombre de situations suivies par profession-



nel.le et mettre à disposition des moyens matériels adaptés à l'exercice des missions, comme des véhicules de service par exemple !!!

Et puis bien sûr, il va falloir redonner du sens au service public social, remettre l'accompagnement des usagers au cœur des missions plutôt que la logique de gestion et d'indicateurs.

Il va falloir garantir la continuité du service public et d'un accompagnement de qualité pour les personnes les plus vulnérables.

Le secteur social est pris dans un cercle vicieux où les postes vacants augmentent la charge de travail, laquelle favorise l'épuisement, les arrêts maladie et les départs.

Pour la FSU Territoriale, la réponse doit être à la hauteur des enjeux : recruter, former, revaloriser et protéger les collègues afin de garantir un service public social de qualité pour toute la population. Et tout cela

pas dans 5 ans, pas dans 10 ans mais maintenant avant que la cocotte-minute n'explose !

Les hommes et les femmes, et elles sont nombreuses, du travail social ne manquent ni d'engagement ni de compétences. Ce sont les moyens humains, financiers et organisationnels qui font aujourd'hui défaut.

Réforme du diplôme d'État d'assistant familial

Une reconnaissance à confirmer !

Depuis le 1er janvier 2026, le diplôme d'État d'assistant familial (DEAF) a été réformé afin de renforcer la professionnalisation du métier. Le diplôme passe au niveau 4 (niveau bac), la durée de formation est portée de 240 à 420 heures et l'organisation du cursus est désormais structurée en quatre blocs de compétences. Les épreuves de certification deviennent obligatoires, même si l'obtention du diplôme n'est pas une condition pour conserver son emploi.

Cette réforme répond à une revendication ancienne de meilleure reconnaissance des compétences des assistant.e.s familiales et familiaux. L'allongement de la formation et le relèvement du niveau de qualification prennent davantage en compte la complexité croissante des situations rencontrées, notamment l'accompagnement d'enfants avec des parcours de vie marqués par des traumatismes ou des besoins spécifiques.

La position de la FSU Territoriale

La FSU Territoriale considère que cette réforme constitue une **avancée en matière de reconnaissance professionnelle**, mais elle rappelle qu'une amélioration de la formation ne saurait être suffisante à elle seule.

Le syndicat souligne que :

- la montée en qualification doit s'accompagner d'une **revalorisation salariale réelle** ;
- les assistants familiaux doivent bénéfi-

cier d'une **meilleure reconnaissance avec la création d'un véritable statut** ;

- les temps de formation doivent être pleinement pris en compte et financés par les employeurs ;
- les professionnels doivent disposer d'un **accompagnement renforcé par les équipes pluridisciplinaires** et d'un accès facilité à la formation continue ;

l'amélioration de l'attractivité du métier passe également par de meilleures conditions de travail, une prise en compte de l'usure professionnelle et une reconnaissance de l'engagement quotidien des familles d'accueil. La FSU Territoriale restera attentive aux conditions de mise en œuvre de cette réforme afin qu'elle ne se limite pas à une élévation des exigences de certification, mais qu'elle débouche sur une véritable reconnaissance professionnelle, statutaire et salariale des assistants familiaux.

La FSU Territoriale restera attentive aux conditions de mise en œuvre de cette réforme afin qu'elle ne se limite pas à une élévation des exigences de certification, mais qu'elle débouche sur une véritable reconnaissance professionnelle, statutaire et salariale des assistants familiaux.

Une période transitoire jusqu'en 2027

Les professionnels déjà engagés dans un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) avant l'entrée en vigueur de la réforme pourront poursuivre leur cursus selon l'ancien référentiel jusqu'au 31 décembre 2027 pour la formation et jusqu'au 31 mai 2027 pour certaines procédures de VAE.

Pour la FSU Territoriale, cette réforme ne

pourra être pleinement efficace que si elle s'accompagne d'investissements durables dans les services de protection de l'enfance et d'une amélioration concrète des droits et des conditions de travail des assistants familiaux.

Localement, la collectivité est sur les bases de loi taquet. La problématique des week-end répit reste à travailler au regard, notamment, du nombre de places en placement familial. En revanche, concernant la formation initiale passée à 100h elle est en place depuis la sortie de la loi

Cet été, la section FSU a sollicité le Président et la Vice-Présidente du Conseil départemental pour une augmentation substantielle de l'indemnité d'entretien notamment au regard de l'augmentation du coût de la vie et pour pallier l'absence de certaines prestations du fait de l'absence d'un réel statut. Un statut qui reste une revendication portée nationalement par la FSU, celle-ci relève des textes et elle est donc.



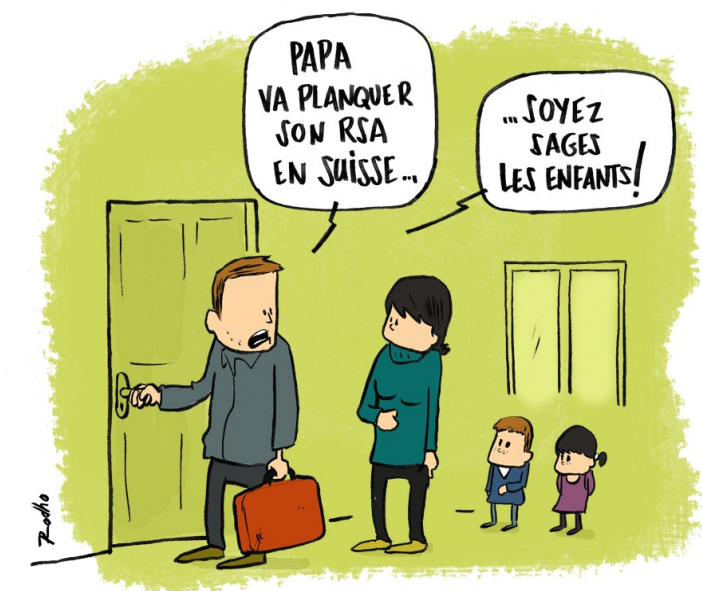
Vous avez dit « bénéficiaires ! »

Les allocataires de prestations sociales sont très souvent mal nommés « bénéficiaires » comme si le fait de toucher une allocation comme le RSA, leur apportait un bénéfice ou une plus-value. Pourtant la définition du dictionnaire Larousse est claire, un bénéfice est défini comme un « profit réalisé dans une opération financière, commerciale, dans une activité à but lucratif. » Cette définition introduit une notion : le profit. C'est la racine du mot « profiteur », terme également largement utilisé pour désigner, les personnes qui perçoivent le RSA.

Les autres sens du mot bénéfice ne valent guère mieux. Ainsi le Centre National de Ressources textuelles et lexicales donne comme premier sens au mot bénéficiaire « celui ou celle qui obtient des avantages de différente nature ». Être bénéficiaire du RSA permettrait donc « d'obtenir des avantages ». Ce serait donc un privilège si l'on s'en tient à cette définition.

« Nous ne sommes pas des bénéficiaires du RSA ! » Cependant comme le rappelle le Conseil National des politiques de Lutte contre la précarité et l'exclusion sociale, le RSA est avant tout conformément au préambule de la Constitution de 1946. « un droit social, conçu comme un filet de sécurité pour garantir à chacun des moyens convenables d'existence », dont le montant varie de 651,69 euros pour une personne seule à 1629,24 euros pour un couple avec 3 enfants.

Or pour percevoir le RSA outre les conditions d'âge, de nationalité, de résidence et de ressources, il faut faire valoir ses droits aux autres prestations sociales (chômage, retraites, etc.) ou à l'obligation alimentaire (pension alimentaire, pension de réversion). C'est ensuite être soumis aux "droits et devoirs", c'est à dire contraint, sous peine de perdre le bénéfice du RSA :



- d'être inscrit et d'actualiser sa situation professionnelle auprès de France Travail
- de respecter 15 heures d'activité par semaine mais il ne s'agit pas forcément d'un « travail » au sens salarié.
- d'effectuer une déclaration trimestrielle de ressources auprès de la CAF
- d'entreprendre des actions pour améliorer son insertion professionnelle et sociale, de s'engager dans un parcours d'insertion auprès du référent désigné et établir un contrat d'engagements

Donc le mot « bénéficiaire » pour parler du RSA (mais aussi de l'AAH et de toutes les prestations sociales) est particulièrement inadapté. Si nous parlons d'une allocation il vaut mieux en effet utiliser le terme d'allocataire ce qui ne distingue pas ni ne stigmatise celui qui la perçoit. Rappelons-nous combien les termes que nous utilisons ont du sens et sont parfois peu adaptés à la réalité de ceux qui sont ainsi désignés.

Forfait Mobilité Durable

L'Assemblée départementale entérine et enterre le FMD...

Pour mémoire, le Conseil départemental a souhaité supprimer le dispositif Forfait Mobilité Durable (vélo et co-voiturage). La FSU a largement exprimé son incompréhension face à cette suppression injuste, contreproductive et à rebours de l'urgence climatique et environnementale (Cf. les compte-rendu des CST des 26 mai et 19 juin que vous avez reçu par mail et l'article « Fossoyeur de la Mobilité Durable !!! » page 4 du précédent numéro du Syndic' et Vous !)

Eh bien, lors de la séance d'Assemblée du 3 juillet dernier, supprimant le FMD, malgré les votes unanimement défavorables des représentant.e.s du personnel, à 2 reprises, une petite poussière est venue ponctuer l'adoption de la délibération. Le 3e Vice-Président en charge des finances, de la culture, de la vie associative et du logement social, qui certes a voté cette suppression, s'est néanmoins fendu d'une petite pique. Lors de la présentation du rapport relatif à l'arbre de Noël, il a fait le parallèle avec un des arguments avancés par la collectivité pour supprimer le FMD, en déclarant « ce n'est pas vraiment juste car il y a les agents qui en bénéficient car ils ont des enfants et les autres qui n'en bénéficient pas. C'est comme pour le rapport précédent relatif au FMD ! ».

Alors, on aurait préféré une opposition plus franche et plus large des élu.e.s pour celles et ceux conscient.e.s de l'urgence social et climatique, mais bon, parfois, il faut goûter le petit plaisir de voir que la pensée unique n'a pas totalement embolisé cette Assemblée...

COUPABLES D'ÊTRE MALADES !

Arrêts de travail : ce qui change

	Cadre actuel	A partir du 1 ^{er} septembre
Prescription	Arrêt de travail classique	Obligation d'un formulaire CERFA sécurisé
Durée de l'arrêt de travail	Indéterminée	1 mois maximum pour l'arrêt initial (31 jours) 2 mois maximum pour une prolongation (62 jours)
Maintien de la rémunération	Effectif	Si la prolongation est actée par le médecin initial
Contrôle de présence	Aléatoire	Peut être prévu dans la prescription. Si absence ou refus de l'agent-e, la rémunération est suspendue jusqu'à la date de reprise.
Contrôle médical à distance		Possible sur proposition du médecin agréé. Télécontrôle des arrêts par la collectivité.
Fin de droits CMO et attente CLM ou CLD	Risque d'interruption de la prise en charge dans l'attente de l'avis médical	Une indemnité d'attente est créée (empêche la rupture de prise en charge)
Droit à la formation	Sous réserve d'un avis médical	Possible à condition de l'avis favorable du médecin agréé
Reprise		Pour tout arrêt d'une durée supérieure à 30 jours, une coordination peut être prévue entre le médecin traitant, le médecin agréé et le médecin de prévention afin d'organiser les conditions du retour à l'emploi y compris réaliser des actions de formation.

Limiter les congés sur prescriptions médicales pour raison de santé, en développant les contrôles administratifs au domicile de l'agent, c'est fragiliser les droits des agent-es au moment même où ils sont confrontés à des problèmes de santé dans un contexte où les délais de prises de rendez-vous médicaux peuvent excéder la durée de l'arrêt initial.

Temps partiel thérapeutique : ce qui change

	Avant	Depuis le 1 ^{er} août 2026
Délai de réponse de l'employeur	Aléatoire	30 jours maximum à compter de la demande (sans délai suite à CLM, CLD et CITIS ou disponibilité pour raison de santé)
Le refus (pour raison médicale)	A l'appréciation de la collectivité	Avis d'un médecin agréé obligatoire
Le refus pour nécessité de service		Devra être motivé après entretien avec l'agent-e
Recours contre l'avis du médecin agréé		Droits au TPT maintenus jusqu'à l'avis du Conseil Médical. Suppression du recours au conseil médical supérieur en cas d'avis du conseil médical concordant avec les conclusions du médecin agréé
Durée de prescription	Renouvellement tous les trois mois	Bénéfice d'une ou plusieurs périodes de temps partiel thérapeutique en fonction de l'état de santé de l'agent-e, attesté par certificat médical, dans la limite d'un an maximum.
Contrôle	Possible	Suppression du contrôle médical systématique après 3 mois par le médecin agréé. Possibilité pour l'administration de contrôler à tout moment (octroi, renouvellement). Si absence ou refus de l'agent-e, le TPT est refusé ou interrompu.

Le cadre des Temps Partiels Thérapeutiques pourrait apparaître comme amélioré. Pourtant, nous devons nous mobiliser pour que les refus, notamment liés à l'organisation du service ou aux nécessités de fonctionnement, ne soient pas utilisés plus facilement par l'Administration transformant ainsi le temps partiel thérapeutique en variable d'ajustement administrative.

Nous sommes en réalité bien éloignés d'un Temps Partiel Thérapeutique qui devrait permettre une reprise adaptée et sécurisée pour l'agent-e sur son poste de travail ou pour poursuivre des soins.

Par ailleurs la suppression du recours au conseil médical supérieur en cas d'avis du conseil médical concordant avec les conclusions du médecin agréé marque un net recul des droits des agent-es.

Au plan National et Règlementaire, La FSU Territoriale revendique :

- ♦ Le rétablissement du rôle des instances de recours
- ♦ L'abandon de toute notion de « nécessité de service » pour tout ce qui touche à la santé des agent-es !

ASA : CE QUI CHANGE

AU 1^{er} JANVIER 2027

DÉCRET n° 2026-604 du 6 juillet 2026

Le Gouvernement harmonise les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) dans toute la Fonction publique.

Un seul cadre national pour les trois versants de la Fonction publique.

QUELQUES AVANCÉES

- Mariage ou PACS de l'agent : 5 jours de droit
- Décès du conjoint / partenaire : 5 jours de droit
- Décès père / mère : 3 jours de droit
- Annonce d'un handicap ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours de droit
- Création d'ASA pour l'adoption : 5 jours maximum
- Aménagements horaires pour la PMA, y compris pour le conjoint
- Refus d'une ASA soumise aux nécessités de service : obligation de motivation écrite

APPLICATION OBLIGATOIRE À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2027

CE QUE LE DÉCRET FAIT PERDRE

Le point le plus contesté par les organisations syndicales

Le décret devient un **PLAFOND** et non un **SOCLE**.

→ Les collectivités ne pourront plus accorder des droits plus favorables.

Cela signifie notamment :

- Fin de nombreux accords locaux plus avantageux.
- Disparition des ASA pour certains événements familiaux dans plusieurs collectivités :
 - décès d'un grand-parent
 - décès d'un petit-enfant
 - mariage d'un enfant (selon les règlements locaux)
- Les ASA continuent à être assimilées à du temps de service pour la retraite et l'avancement... mais ne génèrent toujours pas de RTT.
- Pour les agents bénéficiant aujourd'hui de meilleurs droits, il s'agit d'un véritable **RECUL**.

POURQUOI LA FSU S'Y EST OPPOSÉE

Toutes les organisations syndicales ont voté **CONTRE** ce texte au Conseil Commun de la Fonction Publique.

- Refus du Gouvernement d'inscrire une clause de **NON-RÉGRESSION**.
- Impossibilité de conserver des accords locaux plus favorables.
- Une harmonisation qui risque, dans de nombreuses collectivités, de se traduire par une **BAISSE DES DROITS EXISTANTS**.
- OUI** à l'égalité entre les agents.
- NON** à une harmonisation qui se fait par le bas.

DÉFENDRE LES DROITS DES AGENTS, C'EST DÉFENDRE UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ.

LUTTE CONTRE LES VSS

Alors que la pétition pour une loi intégrale contre les violences sexuelles a franchi les 343 000 signatures et après les mobilisations en juin et juillet, l'examen de la proposition de loi intégrale a commencé lundi 7 septembre à l'Assemblée nationale.

Associations et organisations syndicales ont relayé l'appel de la coalition féministe, dont la FSU est membre, à des rassemblements dans ce cadre. **La loi-cadre intégrale contre les VSS doit évoluer pour permettre d'accroître les volets de la prévention, de l'éducation, du soutien à la parentalité, de l'accompagnement des victimes et du financement des dispositifs.**

Le communiqué de la Coalition féministe Loi intégrale en date du 2 sept. : <https://www.loi-integrale.fr/wp-content/uploads/2025/09/CP-2-septembre-loi-integrale.pdf>

La FSU organise une journée de formation syndicale dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le :

jeudi 19 novembre 2026, Lycée Sylvia Montfort à LUISANT.

Réservez d'ores et déjà cette date.

Pour mémoire, la demande de congé formation syndicale, visée par votre cadre est à adresser, à la DRH, au moins un mois avant la formation, soit avant le 19 octobre 2026.

Pour les salaires, les services publics, des choix budgétaires favorables à la fonction publique, toutes et tous en grève le 29 septembre !

Les organisations syndicales de la fonction publique CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP appellent à la mobilisation des personnels le mardi 29 septembre prochain.

Les premières annonces budgétaires pour 2027 augurent de nouvelles contraintes sur les services publics, les rémunérations et les conditions de travail des agent.es. Pourtant, d'autres choix sont possibles, fondés sur une meilleure répartition des richesses, sur la justice sociale et fiscale.

L'actualité de l'été (canicules à répétition, sécheresse, incendies gigantesques...) a rappelé combien il est nécessaire de renforcer la fonction publique et les services publics. Ils permettent d'amortir les crises pour l'ensemble de la population. Il est indispensable de donner aux services publics les moyens de répondre aux besoins actuels et futurs.

Alors que les rémunérations ont été durablement affaiblies par l'inflation et le gel de la valeur du point d'indice, près d'un million d'agent-es voient leur traitement indiciaire rattrapé, voire dépassé, par le SMIC. Les conditions de travail se dégradent et les agent-es sont toujours plus nombreux-ses à exercer leurs missions dans des services sous tension, avec de forts risques psychosociaux. Dans la plupart des secteurs professionnels, les difficultés de recrutement et de fidélisation s'aggravent alors même que les départs en retraite sont de plus en plus nombreux. C'est donc l'avenir des services publics qui est en jeu.

Il est aujourd'hui urgent d'entendre nos revendications :

- **des mesures salariales générales**, notamment une revalorisation significative de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation ;
- **la refonte des grilles indiciaires** permettant, dans chaque catégorie, une véritable progression de carrière et la sortie des débuts de carrière du niveau du SMIC, ainsi que la revalorisation des filières à prédominance féminine ;



- **le rétablissement du versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat ;**
- **le maintien à 100 % des rémunérations** versées aux agent-es en congé de maladie ordinaire et l'abrogation du jour de carence ;
- **l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **des moyens budgétaires à la hauteur des besoins** et des missions des services publics ;
- **le maintien du pouvoir d'achat des retraité.es ;**
- **une fonction publique en capacité d'assurer partout l'égalité d'accès aux services publics** et la continuité de ses missions d'intérêt général, notamment face aux conséquences du dérèglement climatique.

Les organisations syndicales de la fonction publique exigent une juste reconnaissance de l'engagement des agent-es publics au service de l'intérêt général et le respect de leurs missions. Les agent-es publics, fonctionnaires comme contractuel·les, et la population ne doivent pas payer le prix de choix budgétaires qui ne répondent ni aux besoins sociaux ni aux enjeux auxquels notre pays est confronté.

La hausse du Smic de 2,41 % au 1^{er} juin a conduit 862 000 agent·es publics à bénéficier de l'indemnité différentielle afin de ne pas être rémunéré·es en dessous du salaire minimum. Une mesure nécessaire qui met une nouvelle fois en lumière le décalage salarial des personnels de la Fonction publique.

Aujourd'hui, les écarts entre les rémunérations de nombreux agent·es et le Smic sont devenus dérisoires. Dans certaines situations, plusieurs années d'ancienneté ne se traduisent plus que par quelques dizaines d'euros bruts supplémentaires par mois. Cette situation est la conséquence directe du décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation. Selon les estimations les plus couramment admises, les fonctionnaires ont perdu environ 22 % de pouvoir d'achat depuis 2000.

Après un premier échec en avril, le rendez-vous salarial du 8 juillet (qui n'avait pas eu lieu depuis 2 ans) s'est soldé par une nouvelle impasse. Alors même que le ministre affirmait ne pas vouloir faire des fonctionnaires les « boucs émissaires de nos difficultés de finances publiques », il a exclu toute augmentation générale du point d'indice au motif qu'elle serait trop coûteuse. La FSU rappelle que les progressions d'échelon ou de grade correspondent à l'évolution de carrière des agent·es et ne sauraient être présentées comme une revalorisation

salariale. Si l'évolution du point d'indice avait suivi celle des prix, les traitements seraient aujourd'hui nettement plus élevés (et donc les cotisations sociales qui viennent abonder les caisses également !).

Cette question renvoie directement au débat sur la dette publique. Celle-ci est trop souvent présentée comme la conséquence d'un excès de dépenses, alors qu'un budget repose autant sur les recettes que sur les dépenses. Or, depuis plusieurs années, les gouvernements ont multiplié les mesures réduisant les ressources publiques : baisse de l'impôt sur les sociétés, exonérations et allègements de cotisations, niches fiscales ou encore avantages accordés aux entreprises et aux ménages les plus aisés. Leur coût budgétaire est, lui, bien réel.

Les marchés financiers se gavent grâce à la dette et, pendant ce temps, les gouvernements demandent des efforts toujours plus importants aux agent·es publics et aux services publics.

En 2015 Michel ROCARD, disait « La dette publique est une construction artificielle créée par les banques avec le consentement des États pour dépouiller les peuples et en faire des esclaves à leur solde. Les gouvernants sont au courant et ils les laissent faire ! Honte à eux ! Honte à nous aussi ! Nous les laissons faire. ».

La FSU refuse que les rémunérations des agent·es publics servent une nou-

velle fois de variable d'ajustement. D'autant que la France produit aujourd'hui bien davantage de richesses qu'il y a trente ans. Le problème n'est pas l'absence de richesses mais leur répartition, ainsi que la part croissante qui échappe au financement collectif par le biais de l'optimisation fiscale, du développement des revenus financiers moins taxés que le travail et des multiples exonérations.

Enfin, la FSU rappelle que les services publics ne constituent pas une charge mais un outil de redistribution des richesses, un patrimoine commun et un investissement social indispensable. École, hôpital, Sécurité sociale, transports ou services sociaux garantissent l'accès aux droits fondamentaux indépendamment de ses revenus et participent à la redistribution des richesses. Pour de nombreuses familles, ils représentent même la principale richesse commune. Affaiblir les services publics et dégrader les rémunérations de celles et ceux qui les font vivre, c'est fragiliser la cohésion sociale. À l'inverse, investir dans les personnels et les services publics, c'est renforcer l'égalité, la solidarité, la richesse collective, bref...

INVESTIR POUR L'AVENIR !

STATUT

Un rempart au service de l'intérêt général

**CE STATUT N'EST PAS UN PRIVILÈGE,
MAIS UNE GARANTIE !**

Défini par la loi et la réglementation et non par une négociation de gré à gré entre l'agent·e et l'employeur, le statut de la fonction publique est conçu pour protéger les agent·es des pressions politiques, managériales ou économiques. Il leur permet d'appliquer les règles de manière équitable, sans favoritisme ni discrimination. C'est une garantie pour les usager·es autant que pour les agent·es eux-mêmes.

**IL ASSURE ÉGALEMENT LA CONTINUITÉ
ET LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC !**

Des agent·es formé·es, qualifié·es et reconnu·es dans leurs missions sont en mesure de répondre efficacement aux besoins de la population. À l'inverse, la précarisation fragilise le service public : multiplication des personnels sous contrat plus exposés aux pressions managériales, remise en cause des garanties collectives au profit de logiques de négociations individuelles avec l'employeur, et instabilité des équipes qui contribue à la dégradation des conditions de travail. Cela nuit directement à la qualité et à la continuité du service rendu.



La FSU TERRITORIALE fait le choix de l'intérêt général, de la solidarité et de l'égalité. Elle continue à défendre un statut renforcé et protecteur pour les agent·es et pour préserver les services publics.

Madame ☐

Mademoiselle ☐

Monsieur ☐

NOM..... Prénom.....

Date de naissance : adresse mail :@.....

Adresse.....

Code Postal..... Ville

Collectivité.....catégorie

Grade ou emploi..... temps travail.....

Ma cotisation mensuelle sera calculée sur la base de 0,6 % du salaire annuel net qui est de : € divisé par 12. (2)
Mon paiement automatisé aura lieu tous les Mois (1) (la périodicité est de 2 ou 3 mois). (joindre le Relevé d'identité bancaire IBAN)

Conformité avec le Règlement Européen Général des Données Personnelles

Les données à caractère personnel ainsi collectées font l'objet d'un traitement dont le responsable est le snuTER FSU 28, la FSU Territoriale en Eure-et-Loir. Ces données sont collectées au moment de votre adhésion et sont nécessaires à la fois à la mission d'information des adhérents du syndicat, à l'envoi des convocations aux conseils syndicaux et réunion de Bureau mais aussi aux prélèvements automatiques des cotisations syndicales. Les données à caractère personnel collectées sont **exclusivement destinées au syndicat FSU dans le cadre de la mise en œuvre des services liés à l'adhésion syndicale et ne sont communiquées à aucun prestataire extérieur**, de quelque manière que ce soit. Elles seront conservées pendant toute la durée de l'adhésion et jusqu'à une année consécutive à la fin d'adhésion conformément au règlement Intérieur et aux statuts du SNUTER. Conformément à la réglementation applicable en matière de données à caractère personnel, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement et de portabilité de vos données que vous pouvez exercer par simple envoi mail ou courrier (snuTER.FSU28@gmail.com – Syndicat snuTER.FSU28 – Fédération Syndicale Unitaire – Bourses du travail – 19/21 rue des Grdes Pierres Couvertes – 28000 CHARTRES), en précisant vos nom, prénom, adresse et en joignant une copie recto-verso de votre pièce d'identité. En cas de difficulté en lien avec la gestion de vos données personnelles, vous pouvez adresser une réclamation auprès de la CNIL ou de toute autre autorité compétente.

Date Signature

(1) Cette date est le premier jour du mois pour lequel la première cotisation a été versée

(2) Montant du dernier salaire annuel net imposable

SNUTER-FSU 28

19/21 rue des Grandes Pierres

Couvertres

28000 CHARTRES

Date du premier prélèvement SEPA Prélèvement effectué tous lesmois

Cotisation mensuelle Montant de chaque prélèvement

En signant ce formulaire vous avez accepté l'utilisation de vos données personnelles comme indiqué ci-dessus.

**IDENTIFIANT
CREANCIER SEPA**

FR16ZZZ624693

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le Syndicat TERRitoriaux FSU 28 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du syndicat. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

NOM, PRÉNOM ET ADRESSE DU DEBITEUR

Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle ☐

Nom, Prénom.....

Adresse.....

Code Postal Ville

RUM :

NOM ET ADRESSE DU CREANCIER

SNUTER-FSU 28

19/21 rue des Grandes Pierres Couvertres

28000 CHARTRES

IBAN (INTERNATIONAL BANK ACCOUNT NUMBER)

.....

BIC (CODE IDENTIFICATION BANQUE)

.....

MANDAT DE PRELEVEMENT RECURRENT

Paiement récurrent ☒

Date signature du mandat :

À :

Signature :

Joindre obligatoirement un relevé d'identité bancaire IBAN