



LA FSU TERRITORIALE
Auvergne-Rhône-Alpes

La FSU TERRITORIALE

vous informe.

fsu@auvergnerrhonealpes.fr

EDITO :

Aujourd'hui, la FSU ne peut plus se contenter d'une simple information aux collègues, mais se doit de lancer un véritable signal d'alerte !

On aura pu, durant toute l'année 2016, taxer notre exécutif d'immobilisme. Un immobilisme de façade cachant en fait, de façon souterraine, une réorganisation des services et des lycées dont la principale ligne directrice était les économies de masse salariale.

Depuis le printemps 2017, sous la pression de vos représentants et principalement depuis votre soutien lors de notre mobilisation du 13 avril, de nombreux « chantiers » ont été, cette fois, officiellement lancés.

Alors oui, cette fois il y a Urgence !

En ce moment même, les « chantiers » ouverts sur des sujets comme votre temps de travail et comme vos primes sont sur le point d'être « bouclés ».

Il nous reste à peine trois mois. D'ici là, la Région présentera à notre Comité technique la version que l'Exécutif jugera « finale » des textes qui régleront notre « nouveau » temps de travail, notre Régime indemnitaire, le Rifseep etc... Ces textes seront ensuite votés en Assemblée Plénière du Conseil Régional avant le 31 décembre pour s'appliquer dès 2018.

La FSU a alerté l'exécutif des problèmes rencontrés sur le terrain.

Dans nos Lycées, le manque d'effectif et la politique de remplacement tendant à systématiser les contrats courts, voire à ne pas remplacer, sont évidemment préjudiciables pour la bonne tenue des Etablissements au quotidien.

Dans les Services, la « réorganisation », toujours en mal d'organisation et surtout de transparence pour tous, met des collègues au bord du burn-out, d'autres en bore-out. Beaucoup dans la désespérance ...

Le bilan social confirme une baisse conséquente des effectifs de la Collectivité. Il y a tout lieu de penser que ce n'est pas fini.

Ces problèmes portent gravement atteinte au sens du travail, à la qualité exigible en matière du rendu du Service Public, ainsi qu'à la dignité des agents, créant souvent un fort mal-être. Le Président peut saluer dans un tel contexte le courage et l'abnégation de ses agents pour maintenir tant bien que mal un Service Public de qualité !

Parallèlement, La FSU déplore un dialogue social en berne et dénonce ce qui se trame.

Les textes « discutés » ne prennent pas en compte nos revendications essentielles :

A ce jour, le Temps de Travail harmonisé serait augmenté pour tous. Par exemple, respectivement au 1^{er} janvier et au 1^{er} septembre 2018, les collègues « siège et lycées » auvergnats verront leurs jours effectivement travaillés fortement revus à la hausse, alors que par ailleurs on nous refuse qu'ils puissent prétendre à la Prime de Fin d'année. Comment accepter de travailler plus sans gagner plus ?

Pour les collègues des sièges, la FSU demande le maintien de la formule 4 (4 jours/semaine).

De même, tout temps partiel à 80 % devrait être organisé sur quatre jours, sauf à la demande expresse de l'agent ou de la médecine du travail. **La FSU refuse cette augmentation généralisée du temps de travail et demande l'octroi de cinq jours non travaillés pour « sujétions d'annualisation »**

La FSU revendique toujours un Régime indemnitaire vraiment harmonisé **pour tous** tenant compte de la Prime de Fin d'Année. Depuis 2007, nous réclavons également l'octroi d'un régime indemnitaire et d'une prime de fin d'année étendus aux contractuels Lycées.

L'exécutif nous a annoncé la fin de la Mobilité selon les barèmes appliqués en Rhône-Alpes au profil du recrutement type « privé » « au fil de l'eau » existant en Auvergne. **La FSU a présenté des arguments pour défendre l'évolution inverse.**

Pour que chaque Lycée ou Service soit correctement doté, de façon transparente, **la FSU demande que soit élaborée une carte des emplois « cible » sur la base de critères prenant en compte le fonctionnement de chaque Etablissement et Service par poste, grade et fonction.**

Oui pour la FSU il y a bel et bien Urgence ! Vos représentants FSU, comme ceux des autres Organisations, portent leurs revendications pour le bénéfice de tous. Au moment de la rédaction de cet article, un énième groupe de travail vient d'être accordé sous la pression des OS. Mais face à un exécutif dont l'équité ne semble pas être la priorité et jusque-là resté sourd à nos principales demandes ainsi qu'au mécontentement de son personnel, Il y a fort à parier que **sans une véritable mobilisation de tous**, nos revendications ne sauraient aboutir.

La FSU s'inscrit résolument dans le cadre d'une intersyndicale, la plus large possible, qu'elle juge mieux à même de peser efficacement sur les décisions de l'exécutif. Cependant, au-devant de cette intersyndicale, la FSU défendra plus particulièrement la nécessité et l'urgence d'un mouvement de lutte construit pour durer et s'opposer au sort réservé aux agents.

Bureau syndical FSU :

N°802 1^{er} étage
1 Esplanade Fr Mitterrand
CS 20033
69269 LYON Cedex 2
04 26 73 55 54

Bureau syndical FSU :

59 Bvd Léon Jouhaux
CS 90706
63050 Clermont-Ferrand
cedex 2

fsu@auvergnerrhonealpes.fr

Co-Secrétaire régionaux

Catherine VICTOR
06 73 00 35 47

Philippe DUVERNY
06 80 55 69 45

Sommaire :

Edito, p 1.

**Jour de
carence, p2.**

**Point d'indice,
p3.**

PPCR, p4.



RETOUR DU JOUR DE CARENCE ? LA FSU DIT NON !

Le jour de carence est présenté comme une mesure de justice entre les salariés du privé et du public ! Une apparence pourtant trompeuse !

64% des salariés du privé, relevant majoritairement des entreprises de plus de 250 salariés, voient leurs jours de carence couverts par des accords d'entreprise, notamment dans le cadre de la prise en charge par l'employeur de la mutuelle.

Oui, il y a bien aujourd'hui une inégalité entre les salariés du secteur privé, entre la très grande partie d'entre eux qui bénéficie d'une prise en charge totale et ceux qui se voient appliquer, intégralement ou partiellement, des jours de carence. Ce sont en général déjà les plus précaires, dans des entreprises offrant moins de droits collectifs, et qui sont souvent aussi celles où les conditions de travail sont les plus difficiles.

En outre, les données comparatives pour les salariés du privé confirment que l'application du délai carence pour les salariés du privé aboutit à des arrêts plus longs (21,3 jours/an en moyenne pour les salariés non couverts et 14,5 jours/an pour ceux qui bénéficient d'une prise en charge), sans que soit significative la différence de probabilité de s'arrêter (0,5 % de différence). En clair, l'existence du délai de carence conduit à attendre une dégradation plus avancée de l'état de santé du salarié concerné.

« Le sens de l'Histoire, c'est améliorer l'accès au droit à la santé de toutes et tous, pas le dégrader. »

« Aucun jour de carence » ni dans le privé, ni dans le public !

Réduire les inégalités n'est donc pas une affaire d'alignement sur les conditions les plus défavorables. Il faut au contraire protéger mieux les salariés du privé qui sont les moins bien couverts.

Le sens de l'Histoire, c'est améliorer l'accès au droit à la santé de toutes et tous, pas le dégrader.

Le jour de carence est injuste et inefficace !

Rétablir le jour de carence représenterait donc une double peine car cela revient à diminuer le salaire des fonctionnaires et des agents non titulaires en arrêt maladie. Ce serait donc aussi les punir, considérant qu'ils sont coupables d'être malades.

Les partisans de cette mesure prétendent observer une hausse du nombre d'arrêts maladie depuis la suppression du jour de carence en 2013. Mais les mêmes oublient de dire que, de la même manière de ce qui s'observe dans le privé le nombre de jours, lui, n'a pas sensiblement augmenté, les arrêts pris étant plus longs car les personnels ont attendu d'être « plus gravement » malades pour s'arrêter. Quelle bonne politique de santé publique !

Ce n'est pas en stigmatisant les agents malades que la situation va s'améliorer. Ignore-t-on qu'aller travailler quand on est malade peut avoir de graves conséquences pour soi mais aussi pour les autres (dans la santé, l'enseignement, etc...) ?

Quel beau résultat quant au final le nombre de jours travaillés ne bouge quasiment pas et les économies réalisées sont inexistantes, la mesure ayant même un coût de gestion non négligeable.

Les études démontrent que les arrêts sont moins nombreux mais plus longs : le jour de carence est donc inefficace !

Le ministre de l'action et des comptes publics a expliqué en juillet que le rétablissement du jour de carence était le moyen « lutter contre le micro-absentéisme qui désorganise les services, alourdit la charge de travail des collègues en poste ». Parce que des arrêts plus longs ne désorganisent pas les services ? Surtout quand on sait les difficultés qu'il y a à obtenir des moyens pour le remplacement !

Rétablir le jour de carence n'est donc en aucune manière une mesure juste, ni de bonne gestion !

Une mesure inégalitaire !

Rétablir un jour de carence serait aussi une atteinte aux droits des femmes : certes les congés pour maternité ou couches pathologiques n'étaient pas concernés par la mesure telle qu'appliquée jusqu'en 2013. Mais il existe de nombreux cas qui ne peuvent être pris en charge : *quid par exemple*, en cas d'arrêt imposé par le médecin aux femmes enceintes en période d'épidémie ?

Une mesure de paupérisation !

Le jour de carence constituerait une nouvelle amputation du pouvoir d'achat, venant s'ajouter à celles, déjà sans précédent, dues au gel de la valeur du point, à l'augmentation des cotisations retraites.

Réduire les arrêts maladie ? Chiche ! En améliorant les conditions de travail, en renforçant la médecine professionnelle préventive.

Les liens entre absences pour raison de santé et mauvaises conditions de travail sont établis. La FSU exige des mesures concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail dans la Fonction Publique : c'est une question d'intérêt général. Réduire les risques psycho-sociaux et la pénibilité, améliorer les conditions de travail : c'est par une politique de prévention que les absences se réduiront !

La FSU appelle à construire une journée d'action la plus unitaire possible, dès le mois d'octobre, pour la reconnaissance du travail des agents de la Fonction publique, l'amélioration de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.



GEL DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

LA FSU DIT NON !

Une mesure de dégel de 1,2% a été obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR, notamment par l'intervention déterminée de la FSU.

Le gouvernement a annoncé qu'il entendait de nouveau bloquer les rémunérations indiciaires des agents publics en 2017 et 2018 : c'est inacceptable. En effet ce sont déjà près de 9% de perte de pouvoir d'achat que les fonctionnaires subissent depuis 8 ans si l'on tient compte de l'inflation et de l'augmentation de la retenue pour la retraite sur le traitement brut. C'est en moyenne plus d'1% par an de baisse du salaire net à payer!

Le Ministre tente de justifier cette mesure en prétendant que les salaires augmentent déjà avec le déroulement de leurs carrières (avancements d'échelon ou de grade) : cela revient à accepter de dégrader sur le long terme les carrières et à nier la nécessaire valorisation de l'engagement professionnel des personnels.

Le raisonnement du ministre conduit à ce qu'une « carrière » se limite à tenter de remonter un escalator qui descend ! Et quand l'escalator descend, c'est l'attractivité d'un métier qui est remise en cause et au final la reconnaissance des qualifications des agents qui est bafouée. Par exemple, dans les années 1980, un personnel de catégorie A en début de carrière gagnait mensuellement l'équivalent de 2 SMIC, il n'en gagne plus aujourd'hui que 1,25. Il ne faut pas s'étonner, dès lors, des difficultés de recrutement.

Certains secteurs de la Fonction Publique voient ces baisses de salaire compensées en partie par des primes, mais celles-ci ne sont pas versées à tous et sur-

N'interviennent quasiment pas dans le calcul des pensions. Elles sont donc le plus souvent un instrument de division des personnels, sans pour autant régler le problème de la perte de pouvoir d'achat.

Comme si cela ne suffisait pas, le projet de dé corrélation du point d'indice entre les trois versants de la fonction publique constituerait une véritable attaque frontale contre le statut de la fonction publique et son principe d'unicité. Qui pourrait imaginer une infirmière ou un agent d'accueil dont les rémunérations différeraient suivant leur employeur ? Tout le monde aura compris qu'il s'agit aussi d'un frein à la mobilité des agents.

La FSU serait alors en première ligne pour le combattre !

La FSU exige la reconnaissance des qualifications et du travail des agents.

Cela implique une amélioration de leur rémunération par une revalorisation régulière de la valeur du point d'indice indexée sur l'évolution des prix et qui permette un rattrapage progressif des pertes de pouvoir d'achat depuis 2010.

C'est ce que la FSU portera au « rendez-vous salarial » du mois d'octobre organisé par le Ministre, rendez-vous qui pour porter ce nom devra contenir nos exigences de reconnaissance et revalorisation !

La FSU appelle à construire une journée d'action la plus unitaire possible, dès le mois d'octobre, pour la reconnaissance du travail des agents de la Fonction publique, l'amélioration de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.
Fédération Syndicale Unitaire



*Avec la FSU,
pour le Service Public !*



Le protocole PPCR (« Parcours professionnels, Carrières, Rémunérations ») est un ensemble de mesures statutaires et indiciaires obtenues par les organisations syndicales lors de la précédente mandature après une longue phase de concertation et de négociation. PPCR a notamment abouti à des mesures générales visant à améliorer les carrières et les grilles de rémunération des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

La FSU a signé le protocole car il est urgent d'en finir avec le mouvement de dévalorisation des carrières et des rémunérations des agents de la fonction publique. Mais elle en a dans le même temps souligné les insuffisances dont celle d'un calendrier, entre 2016 et 2020 selon les catégories, trop étalé après 25 années sans mesure d'ensemble et six années de gel de la valeur du point d'indice conduisant à plus de 15% de perte de pouvoir d'achat sur le traitement indiciaire soit deux mois de rémunération principale.

Si pour la FSU, PPCR est un premier pas appelant rapidement d'autres mesures, elle n'acceptera pas que soit remis en cause son calendrier de mise en œuvre !
« Cela suffit ! Pour la FSU, il est inacceptable que les personnels connaissent de nouvelles dégradations de la reconnaissance de leur travail, de leur engagement, de leur apport essentiel au service de l'intérêt général et du bien commun ! »

Or, le gouvernement envisage aujourd'hui de l'allonger au risque de vider les mesures de leur sens. Et pourtant, les personnels des trois versants de la fonction publique ont déjà « payé » cette revalorisation :

- Le gel du point d'indice depuis 2010 représente l'équivalent de 7 milliards de pouvoir d'achat perdus par les fonctionnaires.
- Le coût des mesures PPCR représenterait au total 4 à 5 milliards étalés jusqu'en 2020 (estimation de la Cour des Comptes).

Ainsi, le gouvernement considère que la main qui rend d'un côté 4 à 5 des 7 milliards pris de l'autre serait encore trop généreuse ! Cela suffit ! Pour la FSU, il est inacceptable que les personnels

forme de nouveaux grades (par exemples : la nouvelle organisation de la catégorie C en 3 grades ou encore la classe exceptionnelle pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, créée en septembre 2017). "Ce qui est pris n'est plus à prendre !"

En 2018 il est prévu :

- Un deuxième temps transfert primes / points pour les personnels de catégorie A, sans effet sur le salaire net mais avec un gain sur la pension : les personnels ayant prévu un départ à la retraite au cours de 2018 ne bénéficieraient pas de 10 à

15 euros de plus sur leur pension nette.

- Pour de très nombreux échelons des catégories C et B, des revalorisations qui seraient alors repoussées à 2019, avec un effet net sur un an de perte de pouvoir d'achat et de dévalorisation des pensions en conséquence pour les personnels partant à la retraite.

Quid du passage en catégorie A des personnels sociaux ?

En janvier 2019 sont prévues des revalorisations de nombreux échelons. Seront-elles reportées à janvier 2020 ?

En 2020 est prévue la création de nouveaux échelons, en particulier un nouvel échelon en fin de deuxième grade pour les corps A-type (attachés principaux par exemple), ou pour la

hors classe des professeurs des écoles, certifiés, CPE, PSY En, allant jusqu'à l'indice 821 : si cette mesure était reportée à 2021, ce sont 50 euros mensuels sur l'année 2020 et l'intérêt pour le départ à la retraite repoussé de juillet 2020 à juillet 2021 : inacceptable !

La FSU appelle à construire une journée d'action la plus unitaire possible, dès le mois d'octobre, pour la reconnaissance du travail des agents de la Fonction publique, l'amélioration de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.

N'HESITEZ PAS A NOUS SOLLICITER POUR ORGANISER UNE REUNION D'INFORMATION DANS VOTRE LYCEE OU VOTRE SERVICE

**Remplissez ce bulletin et retournez-le à la FSU
 Je souhaite que vous veniez organiser une réunion d'information syndicale :**

Le de h à h.

Nom : Prénom :

Tél :

Lycée :

C'est le syndicat qui demande les autorisations nécessaires. L'autorisation doit être demandée au moins huit jours avant. Vous recevrez un courrier qui annoncera cette réunion. Cette réunion doit être prise sur le temps de travail, elle est d'une heure par mois, elle peut être cumulée jusqu'à trois heures.

connaissent de nouvelles dégradations de la reconnaissance de leur travail, de leur engagement, de leur apport essentiel au service de l'intérêt général et du bien commun !

Cet accord arraché au précédent gouvernement et qui constitue pour la FSU un début de revalorisation doit donc être défendu !

Certaines mesures ont d'ores et déjà été mises en œuvre, en particulier la revalorisation de nombreux échelons, les reclassements dans les nouvelles grilles et la création de nouveaux espaces indiciaires sous