

FSU84

Mars 2018, n° 103

Pour l'Enseignement, l'Education, la Recherche, la Culture, la Formation, l'Insertion
TRIMESTRIEL DE LA FSU VAUCLUSE
116 rue Carreterie, 84000 Avignon
Tel. 04 90 82 15 50 – Fax. 04 90 85 36 36 – Mail : fsu84@fsu.fr
Site internet : fsu84.fsu.fr

AVIGNON CTC

P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

N° CPPAP: 0614 S 07929
N° ISSN: 1628-1071
Prix : 1,5 euro
Tirage : 1600 ex
Dir. de publication: S. Bartet
Rédacteur en chef: S. Bartet

DEPOSE LE 29/03/18

Sommaire

Page 1 : L'édito

Pages 2 à 4 : La Fonction publique territoriale, face aux offensives contre les services et les personnels

Page 4 : Nouveau site internet de la FSU84

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique de la FSU 84. Conformément à la loi du 08/01/1978, vous pouvez y avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant à la FSU Vaucluse.

L'édito : Il y a reprise et reprise

Le 15 mars dernier, journée de mobilisation unitaire des retraités, ils étaient plus de 1.000 à manifester à Avignon, malgré la pluie battante, pour défendre leur pouvoir d'achat. Le 22 mars, journée de grève Fonction publique, 5.000 personnes ont défilé à Avignon, malgré un vent glacial cette fois. Des jeunes, des cheminots, des salariés du privé en lutte (Eurengo, SEPR...), participaient également à la mobilisation. C'était encore mieux que lors de la dernière grève unitaire de la fonction publique, le 10 octobre dernier (plus de 2.000 manifestants alors). Ces manifestations ont été des réussites à l'échelle locale, comme nationale.

C'est que l'Exécutif veut frapper les services publics et la fonction publique, vite, fort et au cœur (au cœur des missions, des moyens, des statuts, des rémunérations). Jour de carence, gel du point d'indice et report de « PPCR », objectif de suppression de postes, et maintenant menaces sur le statut et sur l'existence des organismes consultatifs, tout démontre une volonté systématique et dogmatique : une volonté de réduire la propriété sociale, que constituent, comme la Sécurité sociale, les services publics.

Même la « réforme » de l'Université, qui instaure la sélection et celle du Lycée, qui dégrade la valeur du Bac, valeur institutionnelle et sociale, sont des éléments de ce volontarisme néolibéral fou, qui tourne à la « révolution conservatrice ».

Il faudrait, pour de meilleurs services publics, non pas partir des dogmes budgétaires et anti-fonctionnaires, mais des besoins sociaux et économiques, des besoins des usagers, des besoins des agents.

La FSU continue pour sa part de revendiquer la reconnaissance de ces agents et les moyens nécessaires à leurs missions : revalorisation salariale ; abrogation du jour de carence, mesure vexatoire et injuste ; plans de recrutement et de titularisation ; défense des statuts ; préservation et meilleure prise en compte des organismes consultatifs. C'est pour promouvoir une autre vision, positive, du service et de la fonction publics et pour défendre les droits de leurs personnels, qu'il faudra continuer de se rassembler toujours plus, d'agir et de lutter, dans l'unité syndicale la plus grande possible.

On parle souvent ces temps-ci des signes d'une reprise économique. Il y aurait beaucoup à dire sur ses origines (qui ont peu à voir avec la politique gouvernementale), ses limites (notamment en terme d'emploi) et ses fragilités. Une chose est sûre : les dernières manifestations sont des signes d'une reprise sociale et, sans elle, les salariés, du public comme du privé, ne verront pas la couleur des éventuels regains de croissance.

Sylvain Bartet, secrétaire départemental de la FSU

La Fonction publique territoriale face aux offensives contre les services et les personnels

La « FSU Territoriale » (SNUTER-FSU) aux cotés des agents

La Fonction publique territoriale (FPT) n'est pas épargnée par les offensives politiques contre les services publics et les fonctionnaires. Rappelons, par exemple, que l'objectif dogmatique du gouvernement, consistant à supprimer 120.000 postes de fonctionnaires, en concernerait 70.000 dans la FPT.

Les attaques viennent donc du gouvernement, comme pour l'ensemble de la fonction publique. C'est ce que rappelle dans ce dossier, au sujet de « PPCR », la section Conseil régional du SNUTER-FSU, syndicat majoritaire au sein des agents de la Région.

Mais les attaques peuvent aussi venir des exécutifs des collectivités locales, « employeurs » des fonctionnaires territoriaux. La situation des personnels du Conseil départemental du Vaucluse en est une illustration actuelle, comme l'explique ici la section SNUTER-FSU du CD, également majoritaire au sein de cette collectivité.

Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) : situation dans la « Territoriale »

Par la section SNUTER-FSU du Conseil régional PACA

Le « report » du protocole PPCR par le gouvernement actuel rompt les engagements de l'Etat et va avoir des effets concrets sur le pouvoir d'achat...

L'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR) prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations.

Les effets du PPCR au 1^{er} janvier 2017 ont eu pour conséquence :

- Pour la Cat C : restructuration, notamment de la Cat C en 3 grades, fusion des échelles 4 et 5, reclassement dans les 3 nouvelles échelles de rémunération C1, C2 et C3 et cadencement unique pour l'avancement d'échelon.
- Pour la Cat B : modification de la durée de certains échelons dans les 3 grades des cadres d'emplois et reclassement dans les nouvelles grilles revalorisées.
- Pour la Cat A : restructuration du cadre d'emploi avec notamment la création du grade d'attaché hors classe et revalorisation des grilles indiciaires.

Pour 2018, le Gouvernement a décidé que ce serait une nouvelle année blanche !

Le report des mesures PPCR au 1^{er} janvier 2019 est venu une fois de plus porter atteinte au pouvoir d'achat des fonctionnaires et aux engagements contractés auprès des syndicats de fonctionnaires. Deux décrets publiés au Journal officiel du 23 décembre 2017 reportent de douze mois des mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires mises en œuvre dans le cadre du protocole qui auraient dû intervenir en 2018.

Avec ce report du PPCR, l'intention du Gouvernement est de décaler toutes les revalorisations indiciaires dues aux transferts primes/points, mais aussi le passage des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants de cat B. Sur ce point plusieurs collectivités territoriales avaient repoussé les promotions internes en se disant que PPCR interviendrait pour eux dès 2018.

Les avancements de grade prévus par PPCR ont aussi été gelés.

- Avancement de la Cat C (sauf agent de maîtrise principal et brigadier-chef principal).
- Avancement dans la Cat A, au grade d'attaché principal, ingénieur principal, Directeur de police municipale, psychologue hors classe etc...
- La création d'échelon sommital (IB 1015) pour la catégorie A est reporté à 2021.
- Pour les personnels sociaux relevant initialement de la catégorie B, le reclassement dans les nouveaux corps/cadres d'emplois de catégorie A est reporté au 1^{er} février 2019. Le reclassement par fusion des deux classes n'interviendra plus qu'en 2021.
- Pour les personnels sociaux relevant de la catégorie A avant la mise en œuvre de PPCR, le reclassement en lien avec le passage en catégorie en A des personnels sociaux aura lieu au 1^{er} février 2019. Tout comme la création d'un nouveau grade sommital.
- Pour les statuts spéciaux assimilés catégorie B (gardiens et gradés de la police nationale, corps de commandement



de l'administration pénitentiaire), le reclassement et la création d'échelons sommitaux auront lieu en 2019. Enfin, pour les statuts spéciaux assimilés catégorie C (personnels de surveillance de l'AP), le reclassement du premier grade est programmé également en 2019. Les revalorisations indiciaires liées au transfert « primes/points » sont aussi décalées.

Le passage en catégorie A de la plupart des travailleurs sociaux de catégorie B ne s'appliquera par conséquent qu'en février 2019. La création d'un nouvel échelon de fin de carrière pour les agents de catégorie A, qui devait devenir effective en 2020, est repoussée à 2021.

Ce sont pourtant des mesures phares pour lesquelles les syndicats s'étaient longuement battus. Les partenaires sociaux nationaux ont tenu à exprimer leur grand mécontentement à propos de cette décision gouvernementale.

Il n'y a pas de perte d'argent en tant que tel, mais il y a des espoirs déçus et une baisse de rémunération par rapport à ce que les agents étaient en droit d'attendre.



Ce report est aussi un désaveu du gouvernement adressé aux syndicats signataires du protocole qui n'ont pas ménagé leur peine pour aboutir à ces négociations. Ce report est aussi une atteinte à la confiance des agents dans l'action syndicale à la veille des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Conseil départemental du Vaucluse : entrave au CHSCT

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) assigne en justice le président du Département de Vaucluse, pour entrave à ses missions.

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le dialogue social contribue de manière décisive à promouvoir les possibilités, pour les hommes comme pour les femmes, de prétendre à un travail décent et productif dans un climat de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

Cette définition proposée par l'OIT inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.

L'objectif principal du dialogue social est de favoriser le consensus et la participation démocratique au sein des principales parties prenantes impliquées dans le monde du travail. Le bon fonctionnement des structures et processus de dialogue social peut permettre de résoudre de graves problèmes économiques et sociaux, d'encourager la bonne gestion des affaires publiques, de favoriser la paix et la

stabilité sociales, et de stimuler le progrès économique.

Détrompez-vous, nous sommes loin de la collectivité locale très respectée qui recrutait pour diminuer le chômage, ou pour permettre de réduire la précarité des vauclusiens. Qui apportait une qualité de service public en conformité avec les attentes des usagers. Non, aujourd'hui, l'avantage est à la logique comptable et budgétaire. Déni d'humanité, déni de social, le Département ne prend plus soin de ses administrés, et encore moins... de ses agents.

Force est de constater qu'au Département de Vaucluse, ni la définition, ni l'objectif du dialogue social ne sont connus par l'Administration en place.

Ainsi, pour exemple, la manière de considérer les prérogatives du Comité d'Hygiène de Sécurité et des



Conditions de Travail (CHSCT) et les conditions de travail des agents de la plus grande collectivité territoriale du Vaucluse. En effet, la partie « conditions de travail » semble être complètement occultée par l'exécutif départemental.

Bloquée, dans les archaïsmes d'avant 2012, où la loi n'avait pas encore inclus les « conditions de travail » dans la dénomination de cette instance, l'autorité territoriale n'appréhende pas les difficultés rencontrées par les agents dans l'exercice de leurs missions, et fait l'autruche au moment d'aborder la problématique de la souffrance au travail lors des séances du CHSCT.

Pourtant il incombe bien au CHSCT de traiter de ces sujets, de les analyser, de proposer des mesures de prévention, et de veiller à ce que la réglementation en la matière soit respectée.

C'est dans ce cadre que le CHSCT du Département de Vaucluse sollicite depuis 2016 qu'une étude d'impact sur les conditions de travail des agents, en amont des réorganisations successives, soit menée. Face au refus constant de l'autorité territoriale, et face au constat avéré

que bon nombre d'agents sont en souffrance due au travail, le CHSCT a assigné le Département de Vaucluse en justice, au Tribunal de Grande Instance d'Avignon, en date du 05 février 2018, pour voie de fait et entrave aux missions du CHSCT.

En première instance, le juge a débouté le CHSCT sur la procédure du référé (procédure d'urgence), mais il ne se déclare pas pour autant incompetent, et souligne que les faits d'entrave sont caractérisés.

Suite à cette décision, le CHSCT a décidé de poursuivre l'action en justice, à la Cours d'Appel de Nîmes en date du 05 mars 2018, afin de réclamer la suspension des réorganisations et la réalisation d'une étude d'impact par un expert agréé par le Ministère du Travail. La décision doit être rendue dans les prochains mois.

Cette attitude de l'Administration départementale résume à elle seule, le climat social qui règne au sein de la collectivité, où les restrictions budgétaires sont la ligne de conduite principale. Les agents et les usagers en sont les victimes directes.

Oyez ! Oyez ! La FSU84 a un nouveau site internet

Avec notamment :

- Des « Unes » plus visibles, pour annoncer des actions, des actualités sociales et syndicales importantes, etc.
- Les derniers bulletins FSU.84 en PDF
- Une rubrique « dossiers » pour aborder des sujets de fond, avec des angles locaux.



N'hésitez pas à diffuser ce lien :

fsu84.fsu.fr