



CLARTÉS

Fédération Syndicale Unitaire
de la Haute Vienne



Déposé le 16/03/2018

N° 91 Mars 2018

Trimestriel - prix : 0,30 € Directeur de la Publication : Nicolas Villacampa

CPPAP 0716 S 05312 Imprimé par nos soins ISSN 1268-5542



Première organisation syndicale des fonctionnaires de la Haute Vienne
EDITORIAL

« L'école sous la coupe des marchés »

SOIREE DEBAT

Organisée par la FSU 87

JEUDI 17 MAI à 20H

Salle des fêtes

Les systèmes éducatifs européens sont soumis à un feu roulant de réformes. Lentement mais sûrement, on abandonne les structures d'enseignement centralisées, qui avaient porté la massification des années 50-70, et on y substitue des réseaux d'établissements autonomes, diversifiés, en situation d'intense concurrence mutuelle.

Derrière le double alibi de la lutte contre l'échec scolaire et de la promotion de l'emploi se cachent des motifs moins avouables: à l'aube du troisième millénaire, les milieux

patronaux exigent un enseignement rationalisé et déréglé. L'École doit fournir les travailleurs flexibles que réclame la concurrence économique. Elle doit répondre rapidement aux mutations technologiques. Elle doit s'adapter à un marché du travail dualisé et instable. Elle doit transmettre moins de savoirs mais davantage de compétences adaptables. Elle doit, plus qu'hier encore, sélectionner, diviser, hiérarchiser les jeunes. Enfin, comme le montrent les débats dans l'OMC sur le Cycle du Millénaire, l'École est appelée à s'ouvrir à un secteur privé en quête de nouveaux marchés.

Ce livre démonte les mécanismes qui sont à l'œuvre derrière le démantèlement de l'École publique. Avec une postface réactualisée sur la triple marchandisation de l'enseignement sous les directives des accords de Bolonge, ce livre est un appel à résister. Non par nostalgie. Mais pour défendre le droit à l'instruction de ceux qui n'ont que l'École pour accéder aux armes du savoir.



Nico Hirtt, enseignant, est l'un des initiateurs de l'Appel pour une école démocratique. Il a publié précédemment L'école sacrifiée (EPO 1996) et Tableau Noir (avec Gérard de Selys, EPO 1998).

Sommaire:

EDITORIAL	1
Ordonnances loi travail	2
Action publique 2022	3-4
Lettre aux parents d'élèves	4-5
Réforme de l'ISF: de l'argent donné aux plus riches...	6
Service à domicile et établissements pour les personnes âgées..	7-8
Journée des droits des femmes.	9
TRACT: appel du 22 mars 2018 à la grève	10-11

« Fonction Publique, PPCR, Re- traites ...»

FORMATION

Organisée par la FSU 87

Au collège Maurois
Limoges

Jeudi 29 mars 2018

Avec Gérard
Aschieri

Dans la continuité de ses prédécesseurs, le gouvernement entend imposer un nouveau détricotage du Code du travail, le quatrième en quatre ans ! La logique qui l'habite et la rhétorique qui l'accompagne sont toujours les mêmes : le travail et avec lui les droits des travailleurs sont vus comme un obstacle, quand ce n'est pas un coût, empêchant de « libérer l'entreprise » ; et au nom d'un hypothétique dialogue social, on multiplie en fait les possibilités de contourner ou d'abandonner les protections ou les acquis sociaux prévus par la loi.

Les cinq ordonnances publiées constituent à bien des égards une profonde menace de régression sociale : assouplissement des conditions de licenciements, remise en cause du principe de faveur et inversion de la hiérarchie des normes, précarisation grandissante via de nouveaux contrats de chantiers ou le télétravail forcé, contournement des représentations syndicales et pour finir affaiblissement drastique des institutions représentatives du personnel, notamment via la disparition pure et simple du CHSCT.

Et pourtant là n'est peut-être pas le pire : c'est à long terme et de façon souterraine que ces mesures produiront leurs effets ; car derrière le Code du travail, ce sont les conditions de travail et avec elles, la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses qui sont attaquées.

Or, la santé au travail, c'est aussi la garantie de la vitalité des collectifs de travail et d'une meilleure prise en compte de leur point de vue dans l'entreprise. Un monde du travail en bonne santé, ce sont des travailleurs qui ont la main sur leur travail, sur leur métier ; des travailleurs qui, par là, n'hésitent pas à remettre en cause la mainmise du patronat sur le contenu et la finalité de leur travail ; ce sont encore des travailleurs qui, attachés à la qualité de leur travail, résistent, parlent et défendent haut leurs intérêts. Où l'on découvre qu'il y a bien un lien intrinsèque entre travail, santé et démocratie – une démocratie qui n'est en fait guère désirée derrière les portes de nos usines et de nos entreprises.

Voyant plusieurs de ses plus vieilles revendications satisfaites, le MEDEF y trouve bien sûr son compte. Le but à peine dissimulé de ces réformes brutales est d'affaiblir tout contre-pouvoir indépendant de l'employeur au sein de l'entreprise : après les attaques qu'ont connu les inspecteurs du travail ou les médecins du travail, on

affaiblit encore le recours aux experts indépendants dont pouvaient bénéficier les représentants du personnel... avant de tenter de rayer d'un simple trait de plume les CHSCT.

Dans une période où les questions de santé sont les plus prégnantes, où l'actualité nous rappelle sans cesse la « crise du travail » et ses conséquences sur les travailleurs (accidents du travail, maladies professionnelles, amiante, pesticides, mal-être, burn-out, suicides...), le CHSCT est le seul lieu dans l'entreprise où la réalité du travail peut être approchée.

Les enquêtes en cas d'accident du travail, le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, le droit d'alerte environnemental ou le droit d'expertise sont autant d'outils à la disposition du CHSCT indispensables pour permettre aux salariés de défendre leurs droits et leur santé. C'est grâce à leurs actions conjointes que des progrès, encore maigres, ont été faits ces dernières années pour faire reconnaître les liens entre travail et santé. C'est dans cette instance qu'en présence du médecin du travail, de l'inspecteur du travail ou de l'ingénieur sécurité de la Sécurité sociale, la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité peut, le cas échéant, être mise en cause : c'est l'ensemble des travailleurs qui dans tous les lieux de travail et quelle que soit la taille de l'entreprise devraient pouvoir bénéficier de la protection d'un CHSCT.

Le CHSCT est un outil de transformation des situations de travail pour rendre à celui-ci la dimension humaine, solidaire et émancipatrice qui lui est dû ... et ça dérange les milieux du patronat et des actionnaires ...donc il faut le supprimer!

QUID des CHSCT dans la FONCTION PUBLIQUE ?

Si la législation liée aux CHSCT de la Fonction Publique n'a jamais rattrapé le niveau acquis par les CHSCT du privé (*les CHSCT du public ayant été mis en place près de 20 ans après ceux du privé*), notamment la possibilité d'imposer à l'employeur le recours à un cabinet d'experts indépendants à ses frais, le sort réservé aux CHSCT dans le privé préfigure sans nul doute l'avenir des CHSCT du public (voir mesures proposées par le Gouvernement dans le cadre de son projet "ACTION PUBLIQUE 2022" ci-après)

Le Gouvernement Macron veut "réformer" la Fonction Publique ... Le Premier ministre a lancé, le 13 octobre 2017, le programme de transformation « Action publique 2022 » qui poursuit trois objectifs affichés :

- ⇒ Améliorer la qualité de service en développant la relation de confiance entre les usagers et l'administration ;
- ⇒ Offrir un environnement de travail modernisé aux agents publics en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations ;
- ⇒ Accompagner la baisse de la dépense publique.

Piloté par le ministre de l'Action et des Comptes publics, **Gérald DARMANIN** (il n'y a plus de Ministère de la Fonction Publique) , ce programme propose de construire la transformation autour de cinq chantiers interministériels: rénovation du cadre RH, transformation numérique, modernisation du cadre budgétaire et comptable, simplification administrative et qualité de services, organisation territoriale des services publics ;

Extraits du dossier de presse du Ministère de l'Action Publique (et commentaires FSU ... ce qui se cache derrière ...)

1) Vers un nouveau contrat social avec les agents publics

--> "Un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants. Sur le modèle de ce qui a été fait dans le cadre des ordonnances « Travail », il est temps de redonner de l'efficacité au dialogue social en simplifiant et en déconcentrant les instances représentatives."

A l'image de ce qui a été fait dans le privé, fusion des différentes instances, avec notamment la dilution - disparition des CHSCT ?

--> " Une rémunération plus individualisée. Si chaque agent doit voir son pouvoir d'achat garanti et son expérience valorisée, une part de sa rémunération doit être liée au mérite et à l'atteinte des résultats individuels et collectifs."

Le pouvoir d'achat est-il actuellement garanti? De quel mérite parle-t-on? La mise en place de la classe exceptionnelle pourrait illustrer le "mérite" que souhaite reconnaître l'administration : revalorisation pour quelques uns, selon le fait du prince ... division entre les personnels qui ont pourtant à travailler collectivement dans l'intérêt du service public. La FSU revendique un même avancement pour tous et se bat d'ici-

là pour faire de la classe exceptionnelle soit un débouché de carrière pour toutes et tous à l'inverse d'autres organisations promptes à reprendre à leur compte les marottes managériales !

--> "Un élargissement du recours au contrat pour donner davantage de souplesse dans les recrutements. Les possibilités de recourir aux contrats seront largement étendues, notamment pour les métiers ne relevant pas d'une spécificité propre au service public".

Toujours plus de précarité, fin du statut de la Fonction Publique, à l'image des décisions du Gouvernement concernant les cheminots.

2) Plus de liberté et plus de responsabilité pour les managers publics

--> "Au niveau central comme déconcentré, les managers publics ...ne disposent pas aujourd'hui des leviers nécessaires à l'exercice de leurs missions : le cadre de gestion budgétaire et comptable du secteur public ne leur donne pas suffisamment de marges de manoeuvre pour adapter leur action... , leur capacité d'initiative et leur marge de manoeuvre apparaissent excessivement contraintes. Enfin, ils ne sont que faiblement intéressés aux résultats des réformes qu'il leur incombe de mettre en oeuvre (intéressement aux économies réalisées notamment)."

Des primes aux "managers" liées aux économies réalisées sur les conditions de travail et le statut des personnels ...

--> "Donner plus de souplesse pour les employeurs publics dans leurs recrutements, afin que ceux-ci puissent mieux répondre à leurs besoins. Cela implique de s'interroger sur la place du contrat dans la fonction publique"

--> " Offrir plus de liberté, d'initiative et de responsabilité, pour les managers de terrain, en rendant cette fonction plus attractive et en leur donnant les leviers nécessaires à la réalisation de leurs missions ;

--> " Garantir aux structures une réelle autonomie de gestion budgétaire dans l'allocation de leurs ressources de fonctionnement. "

Vers le recrutement local, la fin des concours? La soumission de l'agent à son recruteur ? Quelle assurance de trouver à recruter en zone rurale ou sensible ?

3) Renforcer la transparence sur l'efficacité et la qualité des services publics en relation avec les usagers

--> "Une très faible nombre d'administrations affichent les résultats d'enquêtes de satisfaction en accueil physique. Cette absence de transparence sur la qualité du service rendu ne permet pas de valoriser l'engagement professionnel des agents publics et de cibler, au plus près des réalités du terrain, les actions d'amélioration."

--> "Toutes les administrations en relation avec les usagers publieront, à horizon 2020, des indicateurs de résultats et de qualité de service, notamment de satisfaction usagers, actualisés au moins chaque année, afin de donner aux citoyens accès à une information transparente."

--> "Les usagers auront la possibilité d'exprimer leur avis. Cela contribuera à restaurer la confiance des citoyens envers l'administration, à améliorer la qualité des services rendus aux usagers, notamment pour mieux cibler les actions d'amélioration mais aussi à consolider l'engagement du service public dans une culture de l'efficacité. Tous les citoyens auront ainsi accès à un même niveau d'information."

--> "Dès la fin de l'année 2018, une première vague d'affichage d'indicateurs de qualité concernera notamment : des services des impôts aux particuliers, des tribunaux, des

consulats, des caisses de sécurité sociale.

En 2020, tous les services publics en relation avec les usagers rendront compte de la qualité des services qu'ils délivrent en affichant des indicateurs de performance et de satisfaction dans les sites d'accueil physique et sur les sites Internet délivrant des services numériques."

Les usagers vont donc évaluer le service rendu par les agents en difficulté professionnelle du fait de nombreuses suppressions de postes ... la détérioration du service rendu est de fait renvoyée à la responsabilité de l'agent ... le burn out a de beaux jours devant lui ... la "qualité" des enseignants évaluée par les parents ... on vous laisse imaginer !

Cela fait longtemps que le MEDEF et certains milieux politiques voulaient mettre à mort le Service Public à la française et le statut de ses agents, garant d'indépendance vis à vis des pouvoirs locaux ... Macron le fait ... si on le laisse faire.

Nicolas Villacampa
Co-SD FSU 87

Consulter le dossier de presse complet du Gouvernement sur :

<https://www.forum-action-publique.gouv.fr>

- Lettre aux parents d'élèves - gouvernemental prépare surtout le tri des élèves dans l'accès aux études supérieures.

Nous voulons une réforme du lycée qui permette la réussite de tous les élèves !

Madame, Monsieur,

Le gouvernement vient d'annoncer une « réforme » du baccalauréat et du lycée, présentée comme LA solution pour faire réussir tous les élèves. Si c'était le cas, nous ne pourrions que nous en réjouir. Mais ce projet est porteur de nouvelles régressions pour les élèves et renonce à l'ambition d'une poursuite d'études réussie pour chaque élève. Votre enfant qui entrera en seconde à la rentrée 2018 sera concerné !

Une « réforme » du lycée qui spécialise trop tôt et qui sélectionne.

Cette « réforme » repose sur la **disparition des séries générales du bac** : à la place, les élèves devront **construire eux-mêmes leurs parcours en choisissant des spécialités** c'est-à-dire en choisissant les enseignements qu'ils poursuivront (ou non) en première et en terminale. Cette « réforme » serait censée permettre une plus grande diversité et une plus grande individualisation des parcours. Ce n'est pas vrai ! **Ce projet**

D'abord, **les séries actuelles n'empêchent pas la diversité des parcours** : non seulement elles proposent un ensemble de disciplines cohérent que les élèves peuvent poursuivre jusqu'au bac ; mais elles comprennent aussi des enseignements de spécialité et des options qui permettent aux élèves de colorer leurs enseignements, mais sans se spécialiser trop fortement ni trop tôt !

Dans la « réforme » annoncée, les élèves de seconde devront déjà savoir précisément quelles études ils veulent poursuivre après le bac pour choisir très vite leurs spécialités. Ce projet aboutira à une orientation encore plus **précoce, restrictive et définitive avec le risque d'empêcher les poursuites d'études deux ans plus tard, à l'issue du baccalauréat**. En effet, le dispositif Parcoursup qui organise l'affectation des élèves à l'issue de l'année de terminale, prévoit des « attendus » pour chaque filière. Contrairement à la communication du gouvernement, ces attendus ne sont pas une aide pour l'élève mais un moyen pour sélectionner selon les capacités de l'établissement d'accueil. Malheur à l'élève qui n'aura pas fait les bons choix au bon moment ! Et pourtant il n'est pas anormal qu'un élève de 15 ou 16 ans puisse hésiter sur les spécialisations qui orienteront sa formation future !

Seuls ceux qui connaîtront déjà le système pourront s'en sortir !

- **La réforme prévoit des horaires disciplinaires globalement en baisse.** Par ailleurs rien n'est dit sur l'existence d'heures d'enseignement à effectifs réduits pourtant indispensables pour assurer un suivi individualisé des élèves et leur réussite.
- **De plus, le plus grand flou règne sur l'avenir de la voie technologique** (séries actuelles telles que STMG, ST2S, STL, STI2D, ...) qui est un vecteur essentiel de la démocratisation de l'accès au bac et aux études supérieures.
- Enfin, disposer d'une solide formation générale est le meilleur moyen pour faire face aux aléas de la vie, lorsqu'il y a besoin d'une reconversion.

Il n'y a aucune simplification du baccalauréat, bien au contraire !

Nous sommes attachés à un bac qui ait la même valeur en tout point du territoire national : c'est une garantie pour l'accès de chaque élève à l'enseignement supérieur mais aussi dans le monde du travail (dans les grilles salariales, les fiches de postes, les conventions collectives prennent en compte le baccalauréat). **Or, tout en affirmant publiquement le contraire, le projet gouvernemental vise à amoindrir la valeur du baccalauréat.**

La « réforme » du baccalauréat repose en effet sur deux grandes mesures **qui nous paraissent dangereuses : diminuer le nombre d'épreuves « finales »** (examens anonymes en fin de terminale) et **donner plus de place au « contrôle continu »**,

Un diplôme dont un grand nombre d'enseignements ne sont plus évalués à l'issue de la formation a-t-il encore la même valeur ? Des épreuves finales en nombre suffisant, c'est un moyen d'être exigeant avec tous les élèves, dans un nombre important de disciplines : pense-t-on vraiment qu'il soit souhaitable de réduire les connaissances qu'on transmet aux jeunes, et dont on veut vérifier qu'ils les maîtrisent ?

S'il peut à première vue paraître séduisant, le **contrôle continu fabrique un bac maison, ... qui menace la valeur du diplôme !**

Avec le contrôle continu c'est un bac maison qui risque de s'installer, dont la valeur dépendra du lycée dans lequel il aura été obtenu. On mesure les conséquences qui en découleront pour l'accès aux études supérieures. **Les épreuves nationales et anonymes garantissent l'égalité de traitement de tous les élèves. Il ne peut pas y avoir de doutes sur la valeur du diplôme.**

Cette « réforme » ne va pas simplifier le baccalauréat, ni le rendre moins stressant, au contraire ! Moins d'épreuves finales au mois de juin ? C'est vrai puisque seuls la philosophie et un grand oral interdisciplinaire subsistent... S' y ajoutent deux épreuves de spécialité passées au mois d'avril auxquelles s'ajoutent les épreuves de français en fin de première. Toutes les autres disciplines seront évaluées en contrôle continu durant les années de première et de terminale sous la forme d'épreuves ponctuelles deux fois par an qui compteraient pour 30 % de l'examen. Les notes des bulletins seraient prises en compte pour 10 % Et donc au lieu d'avoir une fois, au mois de juin de terminale, une semaine d'examens, **les élèves auront une semaine d'examens tous les 6 mois pendant deux ans... mais pas pour toutes les matières !** On imagine déjà la perte d'heures de cours et la désorganisation des enseignements que cela entraînera. **Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué...**

Une véritable réforme du lycée s'impose pourtant, une réforme qui permette vraiment la réussite de tous les élèves et non leur tri :

- en **offrant la possibilité de travailler en petits groupes** alors qu'il est effectué le plus souvent à 35.
- en offrant des **dispositifs individualisés de soutien** pour résoudre les difficultés rencontrées !
- avec une **orientation construite à partir du projet personnel de votre enfant** et non à partir des places disponibles dans l'enseignement supérieur !

Ensemble, rejetons cette « réforme » gouvernementale. Choisissons au contraire d'avoir de l'ambition pour vos enfants, pour nos élèves, et investissons vraiment dans l'éducation !

Les enseignant.e.s du lycée.....

Suite à l'adoption de la loi de finance 2018, l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) remplace l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF). L'IFI s'applique aux personnes physiques détentrices d'un patrimoine immobilier d'au moins 1,3 million d'euros, sur la base de sa valeur de vente. **L'épargne, les titres financiers, les placements (assurances vie...) ne seront plus taxés.** Le gouvernement prétend que cette mesure encouragera les contribuables qui en bénéficient à orienter leur argent vers l'investissement productif. On a déjà entendu cela avec le CICE dont le fiasco a été constaté ...

... de l'argent pris aux fonctionnaires.

... mais le manque à gagner de 3,2 milliards d'euros entraîne des mesures d'austérité pour les fonctionnaires comme la hausse de la CSG, le gel du point d'indice et le report du PPCR.

Face au « président des riches », la FSU défend une grande réforme pour une fiscalité juste assurant la redistribution des richesses.

Pourquoi la paye de janvier a-t-elle baissé?

Hausse de cotisations, report d'un an des mesures du protocole « PPCR », restauration du jour de carence... listing des principales mesures entrées en vigueur en 2018 et qui ont un impact négatif sur le bulletin de salaire.

Hausse des cotisations retraite et de la CSG, suppression de la contribution exceptionnelle

> **Le taux de cotisation retraite** des agents titulaires (pension civile et CNRACL) passe de 10,29% à 10,56% au 1er janvier 2018, soit une augmentation de 2,6% du montant des cotisations. Le taux de la contribution employeur ne varie pas.

> **Le taux de contribution sociale généralisée (CSG) augmente** à la même date de 1,7 point (de 7,5% à 9,2%). En contrepartie, la **contribution exceptionnelle de solidarité** est supprimée et une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG sera versée mensuellement, dès la paye de janvier 2018. Mais, contrairement à la promesse de campagne d'Emmanuel Macron, il n'y aura pas d'augmentation du

pouvoir d'achat pour les agents publics. Au contraire ! Cette indemnité, dont le montant sera calculé à partir des éléments de rémunération versés en 2017, ne sera recalculée qu'une seule fois, au 1er janvier 2019. Ensuite, son montant ne sera plus réévalué.

Résultat : le traitement net baisse sur les feuilles de paye en janvier 2018 !

Report d'un an des mesures de PPCR

Toutes les mesures statutaires et indiciaires prévues à partir du 1er janvier 2018 sont reportées d'un an. Cela concerne les revalorisations indiciaires, les créations d'échelons, la seconde partie du transfert « primes/points » pour les agents de catégorie A, et le report au 1er février 2019 du passage en catégorie A des agents de la filière sociale. La FSU avait signé ce protocole, ainsi que 5 autres organisations syndicales ... **Mais l'Etat/Macron a décidé de ne pas tenir les engagements signés de l'État ... c'est grave.** cela pourrait se traduire pour certains, par un report de leur date de départ à la retraite, ou par un moindre montant de leur pension de retraite.

Nouveau gel de la valeur du point d'indice en 2018

Lors du rendez-vous salarial de 2017, le Ministre de l'Action et des comptes publics a acté le nouveau gel du point d'indice en 2018. La valeur du point n'avait pas évolué entre juillet 2010 et juillet 2016, puis une augmentation de 1,2 % a été obtenue notamment par l'action de la FSU (+0,6% au 1er juillet 2016 et +0,6% au 1er février 2017) et grâce à la signature du protocole PPCR.

La FSU dénonce ce nouveau gel et rappelle que seule l'évolution de la valeur du point permet de garantir le pouvoir d'achat de l'ensemble des agents publics, en particulier les contractuels.

Rétablissement du jour de carence

Depuis le 1er janvier 2018, le premier jour du congé de maladie des agents publics n'est plus rémunéré. Pour chaque arrêt de travail, une retenue correspondant à un trentième des sommes dues mensuellement sera appliquée sur le traitement de base, les primes et indemnités, la nou-

velle bonification indiciaire. Le supplément familial de traitement sera versé en totalité.

La FSU rappelle que le jour de carence est injuste et inefficace, indigne d'une société civilisée du 21ème siècle. En comparaison, dans le secteur privé, la sécurité sociale prévoit trois jours de carence en cas d'arrêt maladie, mais pour deux salariés sur trois, l'entreprise compense en totalité la perte de rémunération. Là où les jours de carence ne sont pas pris en charge par l'entreprise, les arrêts sont moins nombreux, mais ... beaucoup plus longs.

Attention : le jour de carence s'applique dès le 1er janvier 2018, avec un prélèvement qui sera différé pour les premiers mois.

Revalorisation du montant du « Smic »

Le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est porté à 1498,47 euros bruts mensuels depuis le 1er janvier 2018, sur la base d'une durée de travail de 35 heures hebdomadaires. Cette revalorisation concerne les agents publics les plus faiblement rémunérés : les agents contractuels rémunérés sur la base du Smic et les agents titulaires dont le traitement indiciaire brut est inférieur au nouveau montant du Smic mensuel. Dans ce dernier cas, une indemnité différentielle, non soumise à retenue pour pension, doit être versée pour assurer une rémunération mensuelle au moins égale au Smic.

Toutes les mesures spécifiques à la fonction publique se traduisent donc par une baisse du salaire et du pouvoir d'achat des fonctionnaires (gel du point d'indice, rétablissement du jour de carence, report d'un an de PPCR, hausse des cotisations de retraite, etc.).

L'engagement exemplaire, l'investissement professionnel et le savoir-faire des agents publics doivent être reconnus. La FSU continue d'exiger la tenue du rendez-vous salarial annuel avancé au printemps 2018, avec de réelles négociations et de nouvelles perspectives pour les agents publics.

Je veux plus de justice sociale: je serai en grève le 22 mars !

Service à domicile et établissements pour personnes âgées: Les professionnels restent mobilisés!

Le 30 janvier, partout en France, des dizaines de milliers de professionnels de services à domicile et établissements pour personnes âgées ont répondu à l'appel à la grève nationale de l'intersyndicale, soutenue par l'AD-PA et les organisations des retraités et familles.

En dépit d'un mouvement d'opinion aussi large et sans précédent, le Président de la République ne s'est toujours pas exprimé sur la situation de l'aide aux personnes âgées.

Or il est temps que l'Etat entende la nécessité de :

- ▶ Mettre en place un financement pérenne et solidaire de l'aide à l'autonomie ;
- ▶ Pérenniser le financement de l'aide à domicile, abroger les dispositions législatives baissant les dotations des établissements et maintenir de tous les effectifs ;
- ▶ Augmenter le temps passé auprès des personnes âgées à domicile et appliquer le ratio d'un personnel pour une personne accompagnée en établissement (prévu par le Plan Solidarité Grand Age de 2006) ;
- ▶ Revaloriser les salaires, améliorer les carrières et les conditions de travail des personnels à domicile et en établissement dans le cadre du statut et des Conventions Collectives Nationales.

Au-delà des mesures d'urgences nécessaires, un débat politique large débouchant sur la création d'une prestation autonomie doit être initié afin que notre société réponde enfin dignement au respect dû à la question du vieillissement de la population et aux professionnels qui les accompagnent. Il s'agit ainsi d'engager une large réflexion sur le regard que porte notre société sur le vieillissement, les personnes âgées et les salariés à leur service.

En conséquence, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD, UFAS et UNSA, soutenues par l'AD-PA et rejointes depuis par la FSU et FA-FP, organiseront une nouvelle journée de grève et d'actions le 15 mars prochain.

L'intersyndicale et l'AD-PA, soutenues par les organisations de retraités et familles, ainsi que, désormais, par celles d'aidants et médecins, appellent l'ensemble des personnes âgées, familles et professionnels à se joindre à cette journée de mobilisation.

ET A LIMOGES...LE JEU DE LA PATATE CHAUDE !

Mardi 30 janvier 2018, les organisations syndicales CGT, SUD et FSU ont été reçues par la Directrice de cabinet de la Préfecture. Nous accompagnait également le Maire d'Ambazac.

A cette occasion il a été remis une pétition demandant plus de moyen humain et nous avons exposé les difficultés rencontrées dans les EHPAD à savoir :

- Le constat d'une fréquentation dans les EHPAD de résidents relevant du Long Séjour mais des moyens humains qui ne sont pas redéployés et une dotation financière de la dépendance non réévaluée,
- Présence de résidents qui relèvent des EHPAD dans les RAM alors que ces dernières ne sont pas des structures médicalisées,
- Un sous-effectif de personnels soignants,
- La suppression des emplois aidés,
- Une qualité de soin dégradée en raison du manque de temps (toilettes, jetées de lit...),
- La fatigue chronique du personnel débouchant sur des arrêts de travail fréquents (taux d'absentéisme supérieur à celui du BTP + de 10%), des burn-out et des reconversions professionnelles (pour raisons médicales ou par choix personnel),
- Le manque de fournitures dans certaines structures,
- Les métiers qui ne sont plus différenciés (AMP/Aides-soignants) en raison d'un manque d'effectifs,
- Les infirmières submergées par des tâches administratives ne laissant que peu de place aux soins avec des responsabilités de plus en plus lourdes



La Directrice de Cabinet transmettra ces revendications au ministère. Elle n'a émis aucun commentaire en raison de son droit de réserve.

Cette même délégation s'est ensuite rendue au Conseil Départemental et a été reçue par la Vice-Présidente Mme Monique PLAZZI accompagnée de 2 élus pour leur remettre à leur tour pétition et revendications.

Ils nous ont expliqués leurs contraintes budgétaires et les pénalités encourues en cas de dépassement...

Sur la couronne de Limoges ils déplorent la réalisation de seulement 3 projets de rénovation (dont Marcel FAURE) sur 12.

Pour eux, la suppression des emplois aidés a déstabilisé les personnels soignants qui se sont « habitués à avoir de l'aide »... nous avons souligné que la formation de personnes non qualifiées alourdit la charge de travail et n'a de sens que si ces emplois peuvent être pérennisés ! Qu'il serait fondamental qu'ils ne soient plus dans le consensus mais dans la prise de position pour venir renforcer l'action des grévistes.

En ce qui concerne les effectifs des EHPAD ils nous ont vivement recommandé de nous adresser à l'A.R.S.



La patate commence à chauffer...

Direction l'A.R.S. ...

Nous rejoignons la CFDT et FO et de nouveau, exposons les revendications du personnel.

Les représentants de l'ARS ont mentionné ce qui avait été mis en place :

- 16 000 postes créés sur la Nouvelle Aquitaine (principalement distribués sur de nouvelles structures),
- Création des PASA (Pôle d'Activités et de Soins Adaptés) pour ralentir la perte d'autonomie,
- Renforcement des moyens de H.A.D (hospitalisation à domicile) d'après eux pas assez sollicité par les établissements,
- Difficultés pour le recrutement des personnels soignants.

Nous en avons profité pour souligner qu'un concours territorial était nécessaire à la titularisation de ces agents et par conséquent les postes ne sont pas attractifs.

Les représentants de l'ARS ont conclu en nous assurant que nos revendications seront transmises à la Ministre de la santé ET nous conseillent de nous adresser... au CONSEIL DEPARTEMENTAL qui subventionne la dépendance...

Retour de la patate chaude !

DECISION du gouvernement suite à cette mobilisation :

Il débloque 50 millions supplémentaires... un saupoudrage correspondant à 6000€ par EHPAD... 80 euros par an et par résident...
ON NE VOUS DIT PAS MERCI MADAME LA MINISTRE

Déclaration pour la journée du 8 mars 2018

La journée du 8 mars ne se « fête » pas et n'est pas la « journée de la femme » mais bien celle de lutte pour les droits des femmes !

L'égalité entre les femmes et les hommes est pour nous incontournable : elle participe au progrès social. Laisser perdurer les inégalités et les violences contre les femmes et les filles, c'est porter une responsabilité sur le fait que les idées rétrogrades progressent. Nous ne cesserons pas de le répéter : la « cause des femmes » n'est ni secondaire, ni une opération de communication. Elle demande une volonté politique de tous les instants, des moyens humains comme financiers importants pour y parvenir et des sanctions contre les employeurs qui ne respectent pas l'égalité professionnelle.

Pourquoi 15h40 ?

C'est l'heure à laquelle les femmes arrêtent d'être payées chaque jour, sur la base d'une journée standard (9h – 12h30/13h30 – 17h). En effet, les femmes sont toujours payées 26% de moins que les hommes, la France est le bonnet d'âne mondial et se classe 129^e sur 144 pays au niveau mondial. De même, les femmes sont les plus pénalisées par les temps partiels, la précarité et le chômage, c'est ce qui explique qu'elles représentent 70% des personnes vivant sous le seuil de pauvreté. Et si cela ne suffisait pas, elles sont souvent concentrées dans des métiers dévalorisés socialement et financièrement et leur retraite est inférieure de 40% à celle des hommes.

Il est donc urgent de neutraliser cette discrimination qui perdure et pour cela, il faut

- ⇒ **Rendre effectives les sanctions pour les employeurs qui discriminent.**
- ⇒ **Donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi .**
- ⇒ **Limiter le recours aux contrats à temps partiels et aux contrats précaires** en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs.
- ⇒ **Lutter contre les inégalités de carrière.**
- ⇒ **Assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.**
- ⇒ **Promouvoir la mixité des métiers et des filières** scolaires et universitaires, de l'école à l'entreprise.

Le mouvement déclenché par la révélation des violences sexuelles subies par des actrices dans le cadre de leur travail a permis de rendre visible l'ampleur des violences sexistes. Nos organisations syndicales alertent sur la nécessité d'agir globalement sur les questions d'égalité professionnelle et sur les violences au travail, dans le public comme dans le privé. En effet une femme sur deux est victime d'harcèlement sexuel, 230 000 femmes sont victimes de violences conjugales, 20% des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail.

Ce sont 10 viols ou tentatives de viols chaque jour sur un lieu de travail. Ces violences interagissent avec les inégalités professionnelles.

Emmanuel Macron a annoncé une loi sur les violences sexuelles pour mars 2018. Bonne nouvelle ! Sauf que le contenu est pour l'instant totalement insuffisant et se compose uniquement de 3 mesures :

L'allongement des délais de prescription pour les violences sexuelles sur les mineur.e.s, la mise en place d'un âge de consentement et la création d'un nouveau délit pour le harcèlement de rue.

Il n'est prévu aucun moyen humain et financier supplémentaire pour financer les autres mesures annoncées, rien pour prévenir les violences au travail.

Ceci est inacceptable !

Nous demandons à ce que la France mette en œuvre les mesures suivantes :

- ⇒ **Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation et mettre en œuvre des sanctions** pour tous les employeurs.
- ⇒ **Protéger l'emploi et la carrière des victimes.**
- ⇒ **Former l'ensemble des professionnel.le.s** et les représentant.e.s du personnel.
- ⇒ **Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire de tous et toutes les salarié.e.s** sur leur temps et lieu de travail.
- ⇒ Etendre les prérogatives des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles.
- ⇒ **Allonger les délais de prescription des licenciements** commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail.

Débloquer les moyens humains et financiers pour permettre aux structures d'aide aux victimes de violences de jouer leur rôle.

Nos organisations syndicales demandent de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, la France doit s'inspirer de l'Islande, un des pays les plus égalitaires au monde. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les employeurs Islandais qui ne sont pas capables de démontrer qu'ils ne discriminent pas les femmes sont sanctionnés. Il y a donc désormais non seulement une obligation de moyens mais également une obligation de résultat, et une inversion de la charge de la preuve. Ce sont aux employeurs de prouver qu'ils ne discriminent pas, et non l'inverse. Nous revendiquons que soit fait la même chose en France et la généralisation des sanctions contre les employeurs qui discriminent.



Le rapport Calvez-Marcon sur la voie professionnelle scolaire n'est certes qu'un rapport, mais il est censé fixer un cadre aux négociations qui s'est ouvert le 6 mars avec le ministère.

Ce rapport est porteur d'une vision uniquement adéquationniste de la voie professionnelle que nous ne partageons pas. En la cantonnant à une simple servitude aux desiderata de l'apprentissage et des entreprises, et en limitant son ambition à la seule insertion professionnelle des jeunes qui la fréquenteront, ce cadre réduit l'ambition première des missions du service public de la formation professionnelle, en occultant complètement son aspect émancipateur déjà mis à mal par les gouvernements précédents. Les lycées professionnels et leur réalité quotidienne sont totalement ignorés, et aucune des mesures annoncées ne sera susceptible ni de réellement le valoriser, ni de changer la perception qu'en a le "grand public". Par ailleurs, ce rapport est également porteur de graves menaces sur les conditions d'études des élèves et de travail des personnels. En voici les grandes lignes et les analyses du SNUEP-FSU.

Que renferme ce rapport ?

Il prône l'excellence de quelques-un-es tout en fragilisant la réussite de tou-t'es. Quasiment l'ensemble des mesures font des lycées professionnels des « sas » pour préparer les jeunes non pas à un métier mais à entrer en apprentissage.

C'est une transformation d'ampleur qui est préconisée ici. Elle aura des incidences sur l'ensemble de la voie professionnelle scolaire : modification des parcours, des contenus et des certifications. Davantage qu'avec la réforme de 2009, le fonctionnement de nos lycées s'en trouvera profondément modifié. Le rapport nie la spécificité de l'enseignement professionnel qui aujourd'hui

dispense des enseignements généraux et professionnels équilibrés permettant une formation globale des jeunes

Quelles conséquences pour les jeunes et les enseignant-es ?

Avec la mise en place d'une seconde organisée en famille de métiers, les lycéen-n'es perdront encore une année de formation en Bac pro. On passerait donc d'un bac pro en 3 ans à un bac pro en 2 ans !

Cela est en complète contradiction avec l'objectif d'améliorer leur insertion professionnelle. Les jeunes ne passeront plus le CAP ou le BEP comme diplôme intermédiaire. Ils obtiendront un baccalauréat moins professionnel qui ne leur permettra pas pour autant d'améliorer leur poursuite d'étude.

Sous couvert d'innovation pédagogique, les professeur-es de lycée professionnel (PLP) seront contraint-es, comme en 2009, de bricoler des référentiels pour mettre en œuvre ces secondes mais aussi les expérimentations imposées, ou encore les périodes de formation en milieu professionnel différenciées en fonction des diplômes préparés et des niveaux de classes. Les disciplines d'enseignement général seront sommées de répondre au seul objectif de développer quelques compétences sociales. Les modifications proposées en termes de certification auront inmanquablement des conséquences néfastes en termes de conditions de travail.

Le rapport préconise aussi de mélanger les publics, élèves en statut scolaire et apprentis à tout va, ce qui dégradera encore les conditions de travail des enseignants.

Comment gérer la progression d'élèves qui ont des calendriers différents?

Comment gérer leurs scolarité avec deux statuts différents: scolaire/contrat de travail?

Le SNUEP-FSU dénonce les bases sur lesquelles ce rapport a été construit. Celui-ci répond aux exigences des organisations patronales plutôt que de proposer des dispositifs pour améliorer et sécuriser le parcours des élèves. Les mêmes causes auront les mêmes effets : c'est une véritable dévalorisation de la voie professionnelle qui est en marche. Le SNUEP-FSU participe aux concertations pour porter un projet alternatif.

Pour le SNUEP-FSU, il y a urgence à développer et conforter le modèle de l'enseignement professionnel public en y dédiant les moyens. Il faut améliorer la réussite des jeunes en leur permettant de suivre le cursus de formation jusqu'à l'obtention du diplôme. Il faut aussi enfin revaloriser les salaires et conditions de travail des PLP qui s'engagent au quotidien pour la réussite de tou-t'es ces jeunes.

LA FSU, SE BAT

22 mars : Grève et mobilisations dans la Fonction publique pour gagner la reconnaissance de notre travail !

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E
ASSEZ !



**" La FSU n'accepte aucun recul
et juge nécessaire aujourd'hui
de conforter
la Fonction publique
et le rôle des agent-es. "**

Mesures dégradant les salaires nets des agents publics (gel du point d'indice, augmentation de la Csg non compensée à terme...), stigmatisation des fonctionnaires notamment avec le rétablissement du jour de carence, mépris pour les conditions de travail... En moins d'un an, le gouvernement a fait pleuvoir sur les fonctionnaires une avalanche de mauvais coups.

Dans la continuité de cette politique, c'est désormais aux fondements du statut et des garanties collectives qu'il s'attaque. «Plan de départs volontaires», «externalisation», 120 000 suppressions d'emplois en 5 ans, abandon de «missions de services publics»... Les mots sont lâchés et les intentions clairement dévoilées : ce n'est pas tant de moderniser la Fonction publique dont il rêve mais bien plus de remettre en cause le rôle de l'État et des collectivités territoriales.

Et sans attendre les conclusions de sa pseudo-concertation «Cap 2022», il lance une série de discussions avec les organisations syndicales sur le travail des agent-es: révision des instances de dialogue social, recours accru aux contractuels, accompagnement «individualisé», rémunération au mérite... Ces sujets sont à l'opposé de nos ambitions pour conforter le rôle des agent-es de la Fonction publique au service de l'intérêt général.

La FSU n'accepte aucun recul et juge nécessaire aujourd'hui de conforter la Fonction publique et le rôle des agent-es.

Pour permettre à la Fonction publique de jouer tout son rôle auprès des usager-ères et sur l'ensemble du territoire, la FSU portera avec force partout et dans ces discussions les revendications pour aboutir à une meilleure reconnaissance du travail et des qualifications, recruter des personnels sur des emplois de qualité et statutaires, mettre fin à la précarité et permettre la titularisation d'agent-es contractuels, développer la formation des personnels, travailler à l'attractivité de la Fonction publique... Le statut actuel de la Fonction publique permet toutes les évolutions nécessaires pour continuer d'adapter les services au besoin de la population. La FSU n'en n'acceptera aucune remise en cause.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

**A l'appel de la FSU et de la CGT, FO, CFTC, CGC, Solidaires et l'UNEF.
RASSEMBLEMENT AU Carrefour Tourny à 10h30 A LIMOGES.**

Salaires, où en sommes-nous dans la Fonction publique ?

Après une mesure de dégel de 1,2% obtenue en 2016 dans le cadre du protocole PPCR* notamment par l'intervention déterminée de la FSU, le gouvernement a depuis gelé la valeur du point d'indice en 2017 et 2018. A cela se sont ajoutés une hausse de la CSG mal compensée, l'augmentation des cotisations retraites, le report d'un an des mesures PPCR et le rétablissement du jour de carence...Le gouvernement a donc décidé de détériorer le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agents représentant 20% de l'emploi en France ! A partir de janvier 2018, les agent-es publiques vont perdre chaque mois de l'argent ! C'est inacceptable !

Des fonctionnaires trop bien payés ?

Le dernier rapport annuel sur l'état de la Fonction publique pointe de fortes disparités entre les agent-es et des inégalités salariales persistantes entre les femmes et les hommes d'environ 13%.

Il montre aussi qu'en 2015, le décrochage entre les salaires du secteur public (+0,6%) et ceux du secteur privé (+1%) s'est poursuivi.

Le gouvernement assure que le déroulement de carrière prévu par le statut de la Fonction publique permet une revalorisation automatique du pouvoir d'achat des fonctionnaires. **Faux:**

- selon l'INSEE, la perte cumulée de pouvoir d'achat du traitement brut des fonctionnaires s'établit à -9,2% depuis 2000.
- Depuis 2000, les fonctionnaires ont perdu l'équivalent de 15% de pouvoir d'achat. C'est la conséquence de la désindexation de la valeur du point sur les prix, des périodes de gel du point et des diverses augmentations de cotisations. .
- 65% des agents territoriaux de catégorie C restent toute leur carrière sur l'échelle C1 dont les premiers indices avoisinent le SMIC. Après 25 ans de carrière leur salaire est inférieur à 1 600€ avec peu de perspective d'avancement.
- dans les années 1980, un agent de catégorie A en début de carrière gagnait mensuellement l'équivalent de 2 SMIC, il n'en gagne plus aujourd'hui que 1,25.
- selon l'Insee et les comparaisons internationales indiquent que le salaire des enseignants français est plus faible que celui des enseignants des pays de l'OCDE de niveau de développement comparable.

Pour inverser cette situation, la Fsu appelle les agent-es à se mobiliser massivement le 22 mars prochain pour exiger la reconnaissance de leur engagement professionnel.

Avec les organisations Cftc, Cgc, Cgt, Fa fp, Fo et Solidaires, elle exige :

- une négociation salariale immédiate pour le dégel de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies et l'augmentation du pouvoir d'achat ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois et les créations statutaires dans les services qui en ont besoin ;
- un nouveau plan de titularisation des contractuel-les, de nouvelles mesures pour combattre la précarité ;
- des dispositions exigeantes pour faire respecter l'égalité professionnelle ;
- l'abrogation du jour de carence ;
- la défense et la pérennisation du système de retraite par répartition.

* Protocole de 2015, que la FSU a signé, permettant des évolutions de carrière et de rémunération pour toutes et tous les agent.e.s de 2016 à 2020

