CLARTÉS

Fédération Syndicale Unitaire

de la Haute Vienne

BDVCDIS P4 LA POSTE DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 14/06/2019

N° 96 juin 2019

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

Sommaire

EDITORIAL	1
SANTE AU TRAVAIL et CHSCT … quel avenir ?	2
Réforme des retraites … mais où en est-on ?	3-4-5-6
Quel avenir pour la fonction publique?	7
Accompagnant.es des Elèves en situation de handicap	8

Les mobilisations de ces derniers mois ont contraint le gouvernement à faire des annonces et à concéder quelques mesures qui demandent à être concrétisées : réindexation des pensions de moins de 2 000 euros sur l'inflation, baisse des effectifs dans nombre de classes du primaire, annonce de la fin des fermetures d'écoles et d'hôpitaux, plus de fonctionnaires «sur le terrain»…

Mais le gouvernement a confirmé son orientation libérale et les transformations en cours dont celles concernant la Fonction publique et la baisse de la dépense publique qui permettent, à contrario des annonces faites, des suppressions d'emplois et des possibilités d'externalisation de missions et de services publics. Il répond aux questions fiscales par la baisse des impôts sans mettre à contribution les plus riches, sans rétablir l'ISF et sans toucher aux dispositifs d'allègements des cotisations favorables aux grandes entreprises.

Ceci est contradictoire avec la demande de plus et mieux de services publics sur tout le territoire exprimé par les usager-es. D'autres mesures nous inquiètent: nouvel acte de décentralisation, réorganisation de l'administration avec plus de pouvoir et de responsabilités aux préfets de départements, développement de « France services » … Premières annonces concernant une nouvelle réforme des retraites à venir… La volonté de remettre plus de fonctionnaires « sur le terrain » est par ailleurs conditionnée à des fermetures de postes dans les administrations centrales.

La FSU est opposée à de telles réorganisations qui se traduiraient par une aggravation des inégalités sociales et territoriales et par une dégradation des services publics. Les mesures structurelles permettant la prise en compte de l'urgence climatique ont été repoussées ou différées. Or, les mesures nécessaires sont déjà bien connues en matière de mobilité, de logement, d'énergie, d'agriculture… L'absence de propositions concrètes témoigne d'un renoncement du gouvernement à une politique volontariste à la hauteur du défi climatique alors que des choix politiques comme la mise à mal du transport par rail contredisent les postures écologiques de ce gouvernement.

Christophe TRISTAN et Nicolas VILLACAMPA

Co-secrétaires de la FSU Haute-Vienne

DITES NON À LA LOI DE TRANSFORMATION DESTRUCTION DE LA FONCTION PUBLIQUE !

F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

SANTE AU TRAVAIL et CHSCT … quel avenir ?

D'une lente construction ….

En 1926, des comités d'hygiène et de sécurité sont prévus, mais uniquement dans l'industrie des métaux. Même si le 21 juin 1929 une recommandation de l'Organisation internationale du travail avait préconisé l'institution de Comités paritaires de sécurité dans les entreprises,

À la fin de la guerre de 39-45, c'est le mouvement social créateur de la sécurité sociale en France qui pousse les pouvoirs publics à intensifier les niveaux d'expression dans l'entreprise avec notamment la création des comités d'entreprise, avec l'idée de s'appuyer aussi sur les comités de sécurité (CHS) pour favoriser la prévention des risques

décembre 1982 : les lois Auroux, sous le premier Gouvernement d'union de la gauche de François Mitterand, relient les CHS (Comité Hygiène et Sécurité) aux CT (Conditions de Travail) et débouchent sur la création des CHSCT dans le Privé, avec droit d'alerte. Pour la FP, se mettent en place les CHS (Comité Hygiène et Sécurité … qui ne comptent donc pas l'aspect RPS Risques psycho-Sociaux).

Ainsi, en un peu plus de 60 ans (depuis 1947), les CHS puis les CHSCT se sont installés dans le paysage de l'entreprise comme des acteurs incontournables de la prévention des risques et de la protection de la santé. Le CHSCT constitue alors une instance de spécialité par rapport à la polyvalence du comité d'entreprise - ainsi qu'une instance de proximité à l'échelle de l'établissement - mais elle est désormais un acteur à part entière de l'entreprise.

12 juin 1989 : directive européenne relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

La loi du 31 décembre 1991 constitue un tournant pour les CHSCT. Leur développement s'oriente désormais vers des questions d'exposition des salariés plus complexes et qui se jouent sur le long terme. Le CHSCT devient une instance représentative de stature similaire au CE. Son rôle s'élargit au champ de la prévention des risques, ce qui a nettement renforcé ses moyens entre autres en lui octroyant la possibilité de faire appel à des experts.

28 juin 2011 : le décret pour la Fonction Publique, suite aux accords de 2009, signé par la quasi-totalité des organisations représentatives, permet d'étendre à la Fonction Publique les droits qui existaient déjà dans le Code du Travail. Ce décret va permettre la mise en place des CHSCT dans la Fonction Publique. En Haute-Vienne, le CHSCTD volet Education Nationale sera installé le 22 juin 2012 … soit 23 ans après la Directive européenne. Les CHSCT de la FP n'auront cependant pas toutes les prérogatives des CHSCT du Privé, notamment la possibilité de voter des demandes d'expertises faites par des cabinets d'experts indépendants, aux frais de l'employeur.

Sur le département, et pour ce qui concerne le champ de syndicalisation de la FSU, que ce soit à l'Education Nationale, à la Mairie de Limoges ou au Conseil départemental, nous tirons cependant un bilan positif de la mise en place des CHSCT : ils ont permis d'instaurer un dialogue sur les Conditions de Travail entre l'employeur et les représentants des personnels, avec un objectif commun d'améliorer la Santé au Travail, chacun ayant à y gagner : amiante, bâtiments dégradés, risques naturels, risques psychosociaux, tensions avec les usagers, management délétère... les problèmes à résoudre ne manquent pas !

… à une destruction rapide …

La loi Travail, promulguée sous le quinquennat « Hollande », pour ce qui concerne le privé, et le projet de l'actuel Gouvernement « Macron »pour la Fonction Publique, aboutissent à la suppression des CHSCT en tant qu'instance représentative spécifique, par la fusion avec les CE (privé) et les CT (public).

Dans la Fonction Publique, malgré une opposition unanime de l'ensemble des organisations syndicales, le gouvernement a décidé unilatéralement de diluer leurs possibilités d'action en fusionnant CT et CHSCT. A la place, devrait être créée au sein des comités sociaux une « formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ». Cette disparition des CHS-CT entraverait le contrôle par les représentant-es des personnels des obligations des employeurs publics et des chefs de service en matière de santé et de sécurité au travail. Elle restreindrait aussi les possibilités d'intervention des représentant-es des agent-es pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Pourtant, toutes les enquêtes montrent que le mal-être au travail stagne à un niveau très élevé.

Disparition des CHSCT : à qui profitera le crime ?

Certainement pas aux salariés ni à leur santé au travail.

Nicolas Villacampa

Mesures envisagées, calendrier

La confusion qui règne depuis le début du quinquennat sur les intentions précises du gouvernement en matière de retraite s'est encore accrue ces dernières semaines car non seulement le haut commissariat à la réforme des retraites n'a pas précisé les contours de la réforme en préparation, s'en tenant aux grands principes d'un « système par points », mais, en plus, des voix se sont élevées à l'intérieur même de la majorité et du gouvernement, pour demander une nouvelle réforme paramétrique rapide qui remette notamment en cause l'âge possible de départ à 62 ans, semblant prôner l'abandon d'une réforme systémique. Lors de son allocution, Emmanuel Macron n'a pas complètement tranché ce débat : s'il a bien annoncé le maintien d'un âge de départ à 62 ans et confirmé son intention de porter une réforme systémique, il a « en même temps » parlé d'ajustements rapides à faire sur les paramètres comme la création d'âges pivots ou l'augmentation des durées d'assurance.

Réforme des retraites … mais où en est-on ?

Il y aurait donc bien deux choses en préparation:

- **d'une part des modifications intermédiaires des paramètres, avant 2025**, sans précision sur leur nature ni sur les dates d'entrée en vigueur ou les générations concernées : cela pourrait signifier la mise en place d'un **âge pivot** en dessous duquel des décotes supplémentaires sont appliquées (ce serait une décote liée à l'âge trop précoce de départ qui s'ajouterait aux décotes existantes aujourd'hui en fonction des trimestres manquants, sur le modèle de celle appliquée depuis peu à l'agirc-arco mais, contrairement à l'agirc-arco, cette décote serait viagère et non temporaire), ou encore un allongement des durées d'assurance nécessaires plus rapide que celui qui monte actuellement en charge (cela pourrait par exemple signifier qu'on appliquerait plus rapidement aux générations concernées par un départ avant 2025 des durées d'assurance prévues pour entrer en vigueur plus tard, par exemple si aujourd'hui c'est à partir des générations nées en 1961 qu'on doit 42 ans, on pourrait appliquer cette durée dès les générations 1958, 1959 et 1960 et passer à 42,5 ans pour la génération 1961 et ainsi de suite. A noter que cette dégradation aurait des conséquences y compris pour ceux liquidant leur pension après la réforme puisque le schéma choisi de transition vers le nouveau régime prévoit pour tous un calcul des droits constitués en 2025 pour les convertir dans le nouveau système : plus la durée d'assurance est élevée pour votre génération au moment où on « arrête » vos droits dans l'ancien système, plus vos droits convertis dans le nouveau système sont restreint). Aucun calendrier d'annonces n'est donné sur ces éléments mais on peut penser que le PLFSS (Projet de Loi de Finances), donc à l'automne 2019, pourrait être l'occasion de faire passer ces mesures régressives. C'est dans ce cadre aussi que pourraient être introduits dès 2020 des dispositifs d'amélioration des minima de pension dans le cadre de la promesse présidentielle de porter ces minima à 1000 euros. Rappelons que, même si cette mesure pourrait améliorer les droits de salariés qui liquideront leur pension et qui, aujourd'hui, peuvent prétendre à une pension d'un peu plus de 900 euros nets (régime général + complémentaire), ces minima sont servis *pour des carrières complètes* et qu'il est donc de plus en plus compliqué d'y prétendre au vu de l'allongement des durées d'assurance nécessaires. Par ailleurs, le Président de la République n'a pas précisé s'il parlait en net ou en brut. Enfin, dans la Fonction publique, le minimum garanti est déjà au dessus de 1000 euros pour une carrière complète.

- **d'autre part, une réforme systémique, d'application en 2025,** la mise en place d'une retraite par points. Le HCRR(Haut Commissariat des Retraites) affiche désormais sa certitude que la réforme se fera. Un rapport du haut commissariat est prévu fin juin début juillet. Il devrait contenir des préconisations précises, et donc être le prélude à la loi. La volonté présidentielle serait que cette loi soit déposée au conseil des ministres mi septembre pour un débat parlementaire en octobre, le HCRR pousse pour que ce calendrier soit desserré, mais il dit se mettre en situation d'avoir un vote de la loi en novembre ou décembre 2019 au plus tard qui viendrait donc se télescoper avec le traditionnel PLFSS qui contiendrait des mesures d'effet immédiat.

Dès la publication du rapport du HCRR fin juin-début juillet, nous devrions disposer du projet précis du gouvernement car on est toujours actuellement au stade de grands principes. Aucun chiffrage, aucune simulation ni aucun cas type ne sont mis sur la table.

Bilan de la concertation

L'ensemble des compte-rendu et diaporamas diffusés par le HCRR se trouvent sur le site de la FSU : http://fsu.fr/Retraites-comprendre-la-reforme-Macron-lutter-avec-la-FSU-pour-developper-les.html

Les constats sur le régime actuel faits par le haut commissariat :

« Le système est peu lisible, complexe, injuste : 42 régimes de retraite, plus de 3 en moyenne par assuré, mais aussi 33 façons de calculer un trimestre, 13 règles différentes pour la réversion, etc, insistance sur les inégalités que crée le système actuel, et enfin sur les « rigidités », notamment le fait que l'existence de régimes différents ne favorise pas les mobilités. »

Si la FSU peut partager quelques constats, renouveler le contrat entre les générations suppose tout de même de définir le niveau de vie à garantir pour les retraités avec un objectif de taux de remplacement mais cela ne faisait pas partie de l'état des lieux. De son coté, la FSU a insisté sur le fait que d'une part certaines spécificités relèvent d'une construction qui a certaines logiques, à commencer par le régime de la Fonction publique complètement imbriqué au droit à la carrière et donc au statut, d'autre part elle a pointé que les inégalités sont souvent créées par les précédentes réformes, par exemple le calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10 au régime général et, dès lors, que la prise en compte de l'ensemble des années dans un nouveau système risquait d'aggraver ces logiques. **Enfin, la logique d'harmonisation peut convenir sur certains aspects mais il ne peut s'agir, pour la FSU, que de remettre de la solidarité et de l'équité en harmonisant par le haut et en créant de nouveaux droits. Pour nous, le contrat intergénérationnel et les mécanismes de répartition et de solidarité qui sont associés au régime actuel sont incontournables.**

Les orientations pour la future réforme

Le nouveau système serait par points, avec une valeur d'achat et une valeur de service du point qui varieraient chaque année. Les taux de cotisation, dans le privé comme dans la Fonction publique quel que soit le versant, seraient identiques, autour de 28% au total (11,2% salarié, 16,8% employeur), et seraient dûs sur les revenus jusqu'à 3 PASS (plafond de la sécurité sociale) donc autour de 10 000 euros nets par mois (au-dessus, une cotisation de solidarité n'ouvrant pas de droits serait prélevée. Aujourd'hui, au régime général, les cotisations sont dûes sur 1 PASS pour la pension principale et sur 8 PASS pour les complémentaires, une cotisation de solidarité existe aussi sur les revenus au-dessus de ces seuils). Primes et indemnités dans la Fonction publique seraient donc concernées par les cotisations (elles ne le sont aujourd'hui que via la cotisation RAFP de 10% seulement au total), et ouvriraient des droits à pension sous forme de points alors que c'est aujourd'hui seulement le traitement indiciaire qui sert de base pour le calcul de la pension dans la Fonction publique. Cela serait donc une des grandes nouveautés puisque les fonctionnaires relèveraient de la règle commune : « un euro cotisé ouvre les mêmes droits » et ne dépendraient plus du code des pensions.

Il n'y aurait plus de durée d'assurance, sauf pour ouvrir des droits aux minima de pension et aux dispositifs type carrières longues qui seraient maintenus. Resteraient des âges, au moins plancher (c'est à dire un âge d'ouverture des droits). Pas de réponse sur de possibles limites d'âge dans le nouveau système. Un coefficient majorant serait appliqué en fonction de l'âge au moment de la liquidation. Cela revient à faire une décote déguisée si la valeur du point à 62 ans ne permet pas d'avoir une pension convenable et qu'il faut attendre la valeur du point à un âge plus élevé.

Les règles d'évolution des valeurs d'achat et de service reposeraient sur une évolution de la valeur d'achat du point comme l'inflation et celle de la valeur de service serait indexée sur la masse salariale ou sur le salaire moyen par tête mais corrigée par un facteur tenant compte de l'espérance de vie et de la croissance économique (évolution des salaires moins quelque chose). Les pensions seraient revalorisées selon l'inflation (règle déjà prévue actuellement mais peu ou pas respectée, cf le gel des pensions).

Les droits non contributifs

Le nouveau système s'inscrirait dans une logique contributive (proportionnalité entre cotisations versées et pensions versées). Pour tout ce qui relève de la solidarité, il se traduirait par l'attribution de points non contributifs, pour lesquels à chaque fois il faut chercher les financements. Par ailleurs, la difficulté d'un système par points est de donner l'équivalent en points des dispositifs divers qui donnent lieu aujourd'hui à des majorations de durée ou à des bonifications sous forme de trimestres.

droits familiaux, l'idée est de créer 2 dispositifs distincts. Pour les interruptions et réductions d'activité, le principe serait l'attribution de « points gratuits » qui pourraient être portés au compte en lien avec la politique familiale et sous conditions de ressources des prestations familiales.

Cela correspondrait à la translation dans le nouveau système de l'AVPF (assurance vieillesse parents au foyer). Il n'y aurait donc plus de cotisations prises en compte gratuitement lors des interruptions de carrière (congé parental, disponibilité pour élever un enfant) ou des temps partiels (avant les 3 ans de l'enfant) comme c'est le cas actuellement pour les fonctionnaires sur une durée maximale de 3 ans sauf ressources insuffisantes du conjoint ou situation de parent isolé. **Il y a donc une menace particulière sur la prise en compte des temps partiels de droit dans la Fonction publique**. Pour la compensation des effets des enfants sur la carrière, un deuxième dispositif attribuerait une majoration proportionnelle à la pension et versée par enfant (avec soit x% en plus de la pension par enfant, soit x% pour le 1er puis X + y % pour le 2ème , X+Z% pour le 3ème , etc, tout cela n'est pas calé. Il regrouperait les majorations de durée d'assurance actuelles (2 trimestres en cas d'accouchement pour les fonctionnaires, 8 trimestres dans le régime général) et les majorations de pension pour 3 enfants et plus. En d'autres termes, on« ferait masse » de tous les droits familiaux. Un « droit d'option » serait ouvert entre le père et la mère, dans la même logique du droit d'option aujourd'hui ouvert au régime général sur 4 trimestres de MDA. La FSU a pointé le risque que le choix se porte plus fréquemment qu'aujourd'hui sur le père qui a généralement le salaire le plus élevé. Le haut commissariat nous dit que la volonté est bien de réorienter davantage les droits familiaux vers les femmes

- pension de réversion : la prise en compte du PACS est abandonnée pour des questions de gestion trop complexe selon le haut commissariat.

Dans le nouveau système, les droits à retraite seraient ceux du couple, là aussi on ferait masse de l'ensemble des droits à retraite du couple et on garantirait un pourcentage, annoncé à 66%, au conjoint survivant. **La FSU a dit sa réticence très forte à ce nouveau système** et a minima la nécessité de prévoir 75% puisqu'aujourd'hui le conjoint survivant a des droits autour de 50% de la pension du conjoint décédé (même si les règles ne sont pas les mêmes selon les régimes). Il n'y aurait pas de conditions de ressources à priori. En revanche, la question d'un plafonnement se pose, l**a FSU a dit son opposition à ce plafonnement**. Le HCCR pose aussi la question des conditions d'âge (62 ans ?) pour bénéficier de la réversion, on irait vers une condition d'avoir soi-même déjà liquidé sa pension pour bénéficier de la réversion. En cas de divorce, les droits à retraite pourraient faire partie de ce que le juge aux affaires familiales pourrait répartir. Il n'y aurait plus de pension de reversion versée en fonction de la durée du mariage.

- la prise en compte de la pénibilité et des actuelles catégories actives dans la Fonction publique : l'intention globale du HCRR étant d'aligner tous les salariés sur le régime actuel de la pénibilité dont on sait qu'il fonctionne mal et ouvre peu de droits dans le privé. Pour les catégories actives de la Fonction publique, la volonté du HCRR est de passer d'une logique de corps à une logique de poste occupé : par exemple, les policiers se constitueraient des droits uniquement quand ils sont « sur le terrain », pas quand ils sont affectés à des tâches administratives jugées moins pénibles.

- les dispositifs au titre de l'invalidité et de l'incapacité devront être harmonisés dans un nouveau cadre. Dans la Fonction publique le droit est donné avant l'âge légal - il est donc faible- de percevoir une retraite d'invalidité et il n'y a plus alors de possibilité de travailler dans la fonction publique (en absence de reclassement) puisque ce droit est donné au titre d'une pension alors que dans le privé il s'agit d'une allocation qui permet éventuellement d'exercer une autre activité ensuite remplacée par une véritable pension au moment du départ à la retraite. Le haut-commissariat semble favorable à sortir l'invalidité de la retraite pour traiter tout le monde de la même façon.

- des besoins non couverts ou mal couverts aujourd'hui, pourraient l'être : par exemple les aidants familiaux, ou encore la prise en compte d'années d'études, périodes de formation, stages, services civiques et de chômage entre la fin de la formation et la vie professionnelle donnent lieu à une prise en compte, mais peu de précisions ont été données.

Gouvernance du nouveau système

Le HCRR envisage que soit créée :

une structure de tête qui serait un établissement public, disposant des fonctions d'une caisse nationale, qui piloterait les systèmes d'information et assurerait la gestion financière du système. Elle serait administrée par un CA dans lequel siègeraient les représentants des salariés, du patronat et de la puissance publique, mais sans que les choses soient arbitrées :

- quelles règles de représentativité / quelle représentation de l'Etat ? Des parlementaires ? Des retraités ? etc. Sur la représentativité des Organisations syndicales, le HCRR nous dit vouloir prendre en compte une représentativité transversale public-privé.
- Une assemblée générale, « plus représentative des différentes composantes du système », serait créée à côté de ce conseil d'administration.
- des caisses de retraites seraient maintenues (ou créée à l'Etat ?) à un niveau infra mais sans qu'on sache lesquelles et quel serait leur rôle exact. Le RAFP disparaitrait tout comme les caisses de l'AGIRC-ARCCO, ou encore l'IRCANTEC.

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Transition

Plusieurs hypothèses existent mais la stratégie du HCRR est de prévoir une transition progressive : pendant « 5 ans après la promulgation de la loi », les anciennes règles s'appliquent, puis à partir de la génération 1963 et du 1° janvier 2025, les droits sont arrêtés avec les anciennes règles et convertis dans le nouveau système.

* L'entrée en vigueur au 1° janvier 2025 et le déclenchement à partir d'une génération sont une double condition, ce qui concrètement signifie que;
* quelqu'un né en 1963 mais qui liquiderait sa pension en 2023 ou 2024 (cas des carrières longues) ne serait pas concerné;
* quelqu'un né en 1962 mais qui liquiderait en 2025 ou après ne serait pas concerné non plus par la réforme.
* Pour les catégories actives, les générations concernées seraient décalées d'autant d'années qui séparent leur âge de départ du droit commun (Par exemple, si la génération concernée est 1963 et donc l'entrée en vigueur en 2025, la première génération concernée pour les régimes spéciaux autorisant le départ à 57 ans serait la génération 1968 (1963 + 5 ans). De même, pour les régimes autorisant le départ à 52 ans, la première génération concernée par la réforme serait la génération 1973) ou alors on prendrait le 1° janvier 2025 et seules les personnes ayant l'âge minimum de départ avant cette date pourraient partir aux conditions de l'ancien système.
* Au 1° janvier 2025, le nouveau régime de cotisations (28% sur 3 PASS) s'appliquerait, y compris à ceux cités plus hauts et qui ne sont pas concernés par la réforme.
* Une autre difficulté majeure de la transition vient de la conversion des droits non contributifs. S'agissant des droits familiaux, comme les trimestres de majoration de durée d'assurance, les deux options (conversion / application des règles du nouveau système) sont envisageables, mais le gouvernement entend en profiter pour une remise à plat complète des droits familiaux, avec une préférence pour appliquer dès 2025 les nouvelles règles quelle que soit la date de naissance des enfants et le régime de retraites concerné (si dans le nouveau système, un enfant donne x points, on donnera ces x points à toute femme liquidant sa pension en 2026, que son enfant soit né avant ou après 2004, qu'elle soit concernée par le code des pensions ou par les règles du privé).

Les craintes restent les mêmes sur ce régime par points où les salariés cotisent à l'aveugle sans garantie sur le niveau de pension par rapport à leur dernier salaire. L'accumulation de points entretient l'illusion d'une épargne individuelle où chacun paye pour sa propre retraite avec une prise en compte de l'ensemble de la carrière qui pénalisera encore plus tous ceux ayant subi des périodes de chômage, de temps partiel, de précarité. Si la volonté du HCRR est pourtant la promesse d'une réforme qui « maintiendra et consolidera les solidarités » cela est pourtant en contradiction avec un système qui veut « redéfinir leurs objectifs et clarifier la nature de leur financement »

Les éléments de calcul du nouveau système pourraient même minorer le niveau des pensions rendant les 62 ans purement théorique. Aucune mesure d'amélioration du niveau des pensions n'est prévue à ce stade. La FSU continuera de demander une indexation des pensions sur l'évolution des salaires, à rebours de la politique de gel des pensions menée actuellement. <u>Il n'y a rien de plus illisible qu'un système dans lequel on ne peut pas connaître à l'avance le montant de sa pension !</u>

<u>Il n'y a rien de plus simple, à l'opposé d'un système qui assure un pourcentage du dernier traitement brut ou des meilleurs salaires dans le privé.</u> La FSU rappelle encore une fois son attachement au code des pensions et affirme que la simplification n'est pas toujours synonyme de justice. Ce nouveau système serait ainsi particulièrement défavorable aux fonctionnaires et ce n'est pas l'intégration des primes dans ce calcul qui compensera les pertes occasionnées.

ADRESSE A CEUX QUI PARTENT EN RETRAITE, INCESSAMENT, OU DANS UN AN ET PLUS !

Votre place est encore à la FSU ! Ses statuts donnent autant de droits et de places aux retraités qu'aux actifs. . Ainsi, le combat continuera avec vous sur toutes les questions qui concernent le système éducatif, la fonction publique, la protection sociale, les retraites, pour lesquels des projets de lois visent tous à des remises en cause fondamentales.

Et votre syndicalisation vous rend automatiquement adhérent de la FGR-FP (30.000 membres), association née en 1936, reconnue pour ses compétences et analyses, son engagement jamais démenti, par les Unions Confédérales de Retraités d'une part, et par les associations de retraités du Pôle de la FP (250.000 membres avec la FGR). Son dernier congrès d'avril 2019 a conforté ses motions revendicatives (Protection sociale, fiscalité, fonction publique, place du retraité dans la société). La FGR est composée de syndicats affiliés, ce qui n'empêche pas les syndicats de la FSU de regrouper leurs sections de retraités dans la SFR-FSU. Celle-ci est membre à part entière du groupe des 9.

Devant le refus d'agir de la CFDT Retraités et cela depuis longtemps, et de l'UNSA Retraités, le Groupe des 9 est né en 2014 de la volonté des autres, non seulement de continuer à dénoncer les régressions multiples, à revendiquer, mais aussi à s'élargir à des associations de retraités. Ce qui fût fait. L'action est alors montée en puissance (250.000 manifestants), et en réitérations de journées, 7 en un an, ce qui a conduit l'an dernier au retour de l'UNSA dans l'action unitaire publique. Nos actions et le mouvement des Gilets Jaunes ont abouti à des bougés insuffisants ; Macron garde son cap, maintenons le nôtre !

Restant syndiqués, vos actions prioritaires seront : défense des retraités de la FP, défense du pouvoir d'achat des pensions, droit à des soins de qualité pour tous, aide personnalisée à l'autonomie à hauteur des besoins, fiscalité plus juste appliquée aux retraités, pour des services publics de qualité et de proximité, pour la reconnaissance des retraités en tant que tels dans la société et leur représentation par leurs organisations.

A bientôt

Gérard Wermelinger

Quel avenir pour la fonction publique?

La réforme Dussopt de la Fonction publique prend le contre-pied de 50 ans de progrès social. Elle dépouille les fonctionnaires des garanties concédées en contre-partie des contraintes spécifiques du statut en les privant de la défense de leurs droits en CAP sur l'avancement, les promotions et les mutations. Nous voyons là un signe supplémentaire de la dérive autocratique de ce gouvernement que l'on perçoit par exemple également dans l'article 1 de la loi Blanquer.

« Laisser libre cours à la déconcentration managériale » pour donner aux supérieurs hiérarchiques locaux les leviers du recrutement, de l'affectation, de l'avancement, de la promotion, et même de la sanction, avec la nouvelle sanction des 3 jours de suspension sans traitement, cela revient à asservir le fonctionnaire, à le placer sous la coupe des hiérarchies locales là où le statut général de 1946, réaffirmé et actualisé par les lois de 1983 et 1984 puis confirmé en 2010 et 2016, consacre « le fonctionnaire citoyen », garantie du caractère démocratique du Service Public.

Les commissions paritaires sont des lieux de contrôle et d'amélioration des carrières individuelles et des cadres collectifs de gestion : la transparence y est la règle, l'arbitraire du mérite y est combattu, les droits des personnels y sont respectés, comme en témoignent toutes les CAPA et CAPD. La suppression de leurs prérogatives rendrait toute décision de l'administration suspecte, jetterait sur les promu-e-s un voile de suspicion. On voit aisément ce que les personnels et les collectifs de travail auraient à y perdre, mais quel y serait l'intérêt de l'institution ?

La volonté de diluer les CHSCT au sein des futurs comités sociaux d'administration, avec l'objectif à peine dissimulé de mettre un terme aux travaux menés dans ces instances, dans un contexte où les difficultés professionnelles s'expriment avec force, est tout aussi inacceptable et relève de la même logique qui a prévalu dans le privé avec la mise en place de la loi travail. Avec ce gouvernement, pour les salariés c'est « marche ou crève ».

La FSU poursuit son engagement dans la Convergence nationale des services publics en participant à la construction d'initiatives locales et nationales afin de créer les conditions d'un grand débat public autour de la fonction publique.

Accompagnant.es des Elèves en situation de handicap (AESH, ex-AVS) : il y a loin de la parole gouvernementale aux actes !

Favoriser l'inclusion scolaire. Qui pourrait s'opposer à la noblesse d'un projet politique, qui, inscrit dans la loi depuis 2005, permet aujourd'hui en France, la scolarisation de 150000 jeunes … 4 à 5 fois plus que quinze ans auparavant. Pourtant, maintes fois annoncée comme une priorité du gouvernement, la prise en charge du handicap à l'école souffre d'un certain nombre de malfaçons.

Non seulement, chaque année, les dossiers d'inclusion de certains élèves restent en souffrance, par manque d'accompagnant.es ; quelques dizaines sont recensés dans notre académie. Mais la situation administrative des accompagnant.es, réglementairement appelé.es AESH depuis 2014 (et non plus AVS), ne préoccupe guère plus le ministère. Rien que dans l'académie de Limoges, ils sont pourtant environ 750 salariés de l'Education nationale, sous différents statuts (de droit public, en CDD ou en CDI), de droit privé (contrats aidés appelés CUI-PEC, en extinction en 2020), soumis à une précarité permanente pour un salaire au rabais.

Rares sont ceux qui bénéficient d'un temps plein annualisé… à 41heures /semaine pour 1200 euros environ, sans même prendre en compte le travail invisible qui s'y rattache. C'est en effet sur leur temps personnel que les AESH doivent préparer l'accompagnement de leurs élèves ou se coordonner avec les autres personnels d'éducation. La plupart des AESH sont à mi-temps, avec une vingtaine d'heures de service grassement payées 600 euros ; et l'organisation des services permet difficilement de trouver ailleurs un complément de salaire. Ne parlons même pas de la formation : le kit de survie après embauche atteint péniblement les 60 heures.

C'est pour cela que la FSU revendique pour les AESH un statut de fonctionnaire de catégorie B, avec les conditions d'exercice, de rémunération et les droits qui s'y rattachent. C'est aussi pour cela que, dans l'académie de Limoges, la FSU multiplie les réunions et stages syndicaux, organise des mobilisations d'AESH (la dernière devant le rectorat le 20 mars 2019), rend publique leur situation (par exemple avec une pétition signée par plus de 1500 personnes) et interpelle régulièrement le rectorat dans les instances. C'est sans doute aussi pour cela que les AESH ont choisi la FSU comme principale organisation représentative, avec plus de 58% des voix dans l'académie (4 élus sur 4), 46 points devant la deuxième organisation syndicale.

Mais cela ne suffit pas… Pour faire face à l'augmentation de la demande sociale d'inclusion, le ministère avait deux options : recruter davantage d'AESH… ou les flexibiliser un peu plus. A votre avis, qu'a-t-il choisi ? Le ministre Blanquer vient d'inventer le PIAL, Pôle d'Inclusion et d'Accompagnement Localisé. Pour éviter tout surcoût, il permet la « mutualisation » des élèves, sur un périmètre d'intervention plus large : là où un AESH accompagnait, dans un certain nombre de cas, un seul élève, il pourra éventuellement en suivre plusieurs à la fois , ou successivement, en se déplaçant entre les établissements rattachés au même PIAL.

Et comment Banquer envisage-t-il de réduire le nombre de temps partiels, se rendant compte que la faiblesse des salaires conduit à un *turn-over* et à un recrutement difficile ? Il invente le multi-employeurs avec d'autres collectivités locales, permettant aux AESH concernés de travailler davantage, mais avec plusieurs contrats… Il aurait été trop simple de n'avoir qu'un unique employeur – l'Education nationale – avec la création d'un corps de fonctionnaires spécifiques… **mais entre l'inclusion scolaire comme projet politique et la diminution du nombre de fonctionnaires, ce gouvernement a choisi.**

Stéphane LAJAUMONT