



CLARTÉS

Fédération Syndicale Unitaire

de la Haute Vienne



N° 93 Septembre 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

Après un été mouvementé, marqué par des « affaires », les résultats économiques annoncés ne sont pas au rendez-vous et la démission du Ministre de l'Écologie a mis à jour le décalage entre le discours et l'engagement du gouvernement... cette démission prouve, pour ceux qui en doutaient, que l'écologie est incompatible avec le libéralisme débridé ; quant aux services publics, l'Éducation, la Santé, le droit à une retraite digne ... tout cela est vécu comme une charge par les milieux les plus favorisés bien représentés par le MEDEF, peu sensibles à tout ce qui touche aux valeurs de solidarité et de cohésion nationale.

Pas étonnant alors que deux Français sur trois se disent « mécontents » de l'action du Président de la République*. Ce n'est pas pour rien que nombre d'observateurs l'ont nommé le « Président des riches ». Qu'importe, il conserve son cap. Éducation, Retraites, Fonction publique, Santé, Institutions, plan pauvreté... Toujours la même orientation individualiste et inégalitaire de la société bien loin de répondre aux enjeux sociaux, économiques, écologiques et démocratiques auxquels nous devrions pourtant faire face ... de ma-

nière urgente. Et le gouvernement ne compte pas revenir sur ses choix ni tenir compte de l'avis des organisations syndicales.

Dans un contexte européen déjà bien inquiétant, ces choix agrègent mécontentements et désillusions ouvrant la voie à la montée du populisme d'extrême droite, aussi dans notre pays.

Face à cela, le syndicalisme a un rôle déterminant à jouer. La FSU va poursuivre son engagement, dans un cadre le plus unitaire possible, pour construire et porter des choix alternatifs avec les salariés, les retraités et les jeunes. Elle reste aussi totalement engagée pour la Fonction publique et ses agents convaincus que les services publics ont un rôle primordial à jouer pour une société plus juste et plus égalitaire. Par ailleurs, les salariés auront l'occasion de valider cette démarche et d'envoyer un message clair au Gouvernement lors des élections professionnelles de décembre 2018, en votant et en faisant voter pour la FSU et ses syndicats.

* sondage IFOP/JDD 24/08/2018

Christophe Tristan – Nicolas Villacampa

Co Secrétaires départementaux FSU 87

Sommaire

EDITORIAL	1
Quel avenir pour le rectorat de Limoges	2-3
Chantiers fonction publique: danger	4
Retraites: pour un scénario durable et solidaire	5-6-7-8
Elections professionnelles	9
AESH/Orientations budgétaires	10
Coordonnées syndicats	11
Conditions de travail	12



Dans un rapport publié le 13 mai, l'Inspection générale de l'éducation nationale faisait un bilan de la mise en œuvre des **régions académiques créées en 2015, conséquence de la réforme territoriale mise en place la même année.**

Les rapporteurs affirmaient qu'il était nécessaire d'aller plus loin et préconisaient **d'arriver à l'horizon 2021 à 13 académies métropolitaines** dont la carte se superposerait à celle des 13 nouvelles régions.

En ce qui concerne les académies de Limoges, Bordeaux et Poitiers, **la fusion était préconisée dès 2020.** Les déclarations du Ministre de l'Éducation, lors de sa visite en Creuse le 19 mai, avaient clairement laissé entendre qu'il reprenait ces conclusions à son compte.

La FSU et ses syndicats nationaux n'ont eu de cesse de défendre que les spécificités de notre ministère nécessitent de conserver des périmètres académiques qui tiennent compte de ses particularités, du maillage territorial des établissements et des écoles, des enjeux propres liées à cette proximité du service public et des problématiques d'organisation du système éducatif et de gestion des carrières de ses personnels.

En Haute-Vienne, la FSU 87 et ses syndicats se sont fortement investis dans la mise en place d'une inter-fédérale. Pendant deux mois, nous avons multiplié les actions (conférence de presse, rencontre avec les politiques, réunion publique le jeudi 14 juin, rassemblement citoyen le mercredi 27 juin, mise en ligne d'une pétition ayant recueilli près de 5 000 signatures ...).

Signe que notre mobilisation a dérangé, les arbitrages du Ministère, annoncés pour la fin mai, ont été repoussés à la mi-juinmais c'est au milieu de l'été, que les ministres de l'éducation et de l'enseignement supérieur ont fait connaître, par voie de presse, leurs arbitrages : il faut fusionner pour aboutir au 1er janvier 2020 à 13 académies en métropole, une par région.

* Extraits de la lettre de mission aux recteurs de Région académique

- « *Au 1^{er} janvier 2020, il y aura 13 académies dirigées par 13 recteurs* ». *En fonction des caractéristiques de chaque territoire en matière d'enseignement supérieur, les recteurs pourront être assistés par des vice-chanceliers ayant rang de recteurs*."

- « *Si les fonctions de gestion ont vocation à être mutualisées à l'échelle académique, le rôle de pilotage pédagogique des DASEN et des inspecteurs sera renforcé.* »

- « *Il ne s'agit pas de fermer des sites mais plutôt d'implanter les services sur les différents sites actuels, notamment à travers une spécialisation fonctionnelle.* »

- *"les mobilités géographiques souhaitées par les per-*

sonnels devront être accompagnées et celles qui ne le sont pas devront être évitées par principe", ...un dispositif d'écoute et d'information pour les agents mobiles sera mis en place, ...un dispositif indemnitaire sera proposé pour les mobilités, ...tous les cadres devront trouver une solution et ne pas avoir de perte de rémunération.

- « *En 2019, une fois les lignes directrices fixées pour chaque région, les recteurs devront engager un "dialogue social approfondi" avec les personnels.* »

- « *Jusqu'à 2022, les actuels périmètres de mutation et d'affectation pour les enseignants et ceux des instances de dialogue social afférentes seront maintenus.* »

La FSU réaffirme son opposition à la fusion des académies.

La fusion des académies n'est soutenue par aucun argument d'intérêt général, de renforcement du service public. Les régions académiques sont mises en œuvre depuis à peine deux ans et déjà enterrées au motif que leur fonctionnement serait lourd. En même temps, aucun moyen n'a véritablement été donné, et si peu de réflexions ont été ouvertes pour leur permettre de remplir leur rôle de coordination des politiques publiques d'éducation.

La fusion des académies est donc un choix politique d'alignement des académies sur la carte des régions. Rien d'autre ! Et la question du renforcement du service public d'éducation est cruellement absente : rien n'est dit par exemple sur les inégalités territoriales, ni dans le rapport de l'inspection générale ni dans la communication ministérielle sur le sujet.

Pour la FSU, cette décision est guidée par une approche technocratique de l'organisation de notre ministère. En outre, elle fait peser un risque de régionalisation des politiques éducatives, avec ce que ceci pourrait signifier en termes de renforcement des inégalités. Et surtout cette perspective de fusion des académies ouvre l'opportunité de développer des organisations académiques cherchant à pallier sur le dos du service public et des personnels le manque de moyens induit par l'austérité budgétaire chronique.

Danger pour les services académiques !

Il y a aussi des conséquences prévisibles en termes de réorganisations des services. Les fusions à l'échelle de nouvelles académies sont évidemment à l'ordre du jour des réflexions de chaque recteur de régions que le ministère a commandé. Nul besoin d'être grand clerc pour analyser que des nouvelles suppressions de postes administratifs seront programmées.

Bien sûr, seront sans doute envisagées des mesures d'accompagnement individuel. Promesse est faite qu'il n'y aura pas de mobilité géographique forcée et que l'emploi public sera réparti sur le territoire. Mais sont prévisibles de fortes dégradations des conditions de travail, des pertes d'expertises professionnelles et de connaissances des réalités du terrain, et donc des fonctionnements plus « techno » des services affectant la vie des établissements.

Par ailleurs, l'idée d'un pilotage et d'une « GRH de proximité » renforcés laisse entrevoir pour tous les person-

nels des logiques managériales d'individualisation accrue dans la gestion des personnels avec l'objectif d'une flexibilisation du travail.

La FSU s'attache à réunir les conditions du rapport de force pour faire échec à cette politique et aux conséquences négatives qu'elle engendrerait pour le service public d'éducation et ses personnels.

Quant au dialogue social, c'est édifiant : il se tiendra quand tout aura été décidé ! Qu'allons-nous négocier ? La couleur du papier peint ?

On se moque vraiment des représentants du personnel, et donc des personnels, ceci est inadmissible !

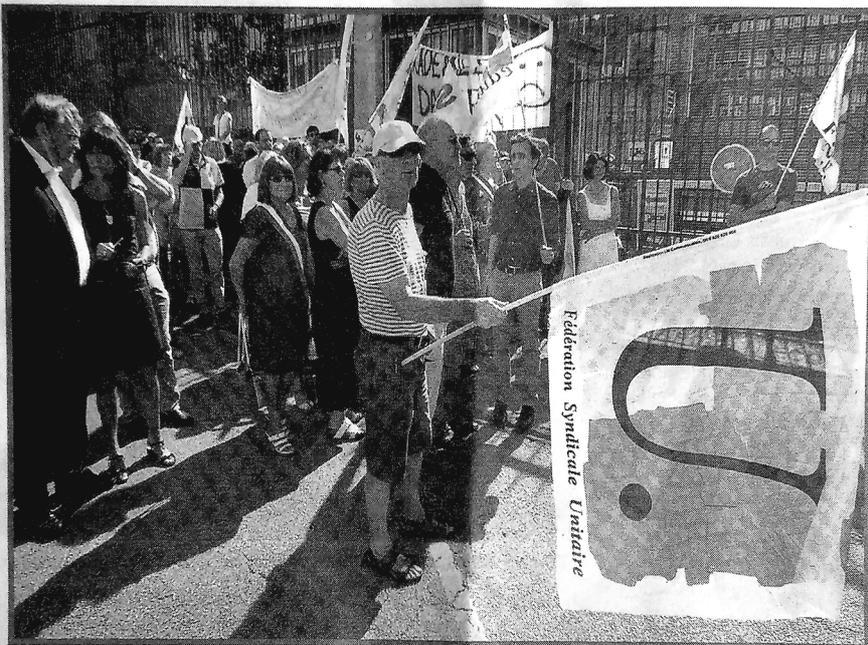
Mobilisation

Près de 200 personnes s'étaient rassemblées hier devant le rectorat à l'appel de l'interfédérale CGT Educ'Action, FNEC-FP FO, FSU, Sgen-CFDT, Snaic-FGAF, SUD Education et UNSA Education pour défendre le maintien de l'académie de Limoges. De nombreux élus et citoyens s'étaient joints aux personnels.

Une proximité indispensable

Par Isabelle Haderer

Treize académies superposées à la carte des treize nouvelles régions ; un ministère de l'Éducation Nationale limité à ventiler des moyens aux académies des grandes régions, avec notamment un recteur unique à Bordeaux muni de toutes les compétences ; des mutualisations de services et le spectre de fermetures d'écoles, de collèges, de lycées et lycées professionnels dramatiques dans l'académie de Limoges ; et au final davantage d'inégalités dans l'accès des jeunes aux qualifications : c'est tout cela que sont venus dénoncer hier d'une seule voix, les personnels de l'Éducation Nationale réunis en interfédérale, devant le rectorat de Limoges. « Il y a une vraie mobilisation au travers de la pétition en ligne, qui rassemble déjà près de 5000 signatures, et cela nous encourage, comme nous encourage aujourd'hui la présence d'élus du territoire » souligne Nicolas Villacampa, co-secrétaire de la FSU 87. « Sans prise en compte du caractère rural de nos territoire, cette réforme s'annonce comme une catastrophe pour la qualité du service public de l'éducation dans notre ex-région Limousin. Nous craignons que le caractère rural vu de Bordeaux soit moins pris en compte avec pour conséquences des fermetures d'établissements et des regroupements forcés. Avec également une diminution de l'offre de proximité, et au final des choix par défaut pour les élèves ».



Hier après-midi devant le rectorat de Limoges.

A l'occasion d'une rencontre hier au rectorat sur les problématiques du premier degré, le SE-Unsa n'a pas manqué d'évoquer la question avec la rectrice de l'académie. « Nous avons insisté sur le besoin de proximité dans cette région aussi grande que l'Autriche, lorsque se poseront des questions ponctuelles sur telle ou telle situation dans tels petits établissements ou écoles ruraux. Là dessus, nous avons besoin de garanties qu'on n'a pas. La rectrice a répondu qu'elle attendait les arbitrages du ministre, mais que la mobilisation ici était relayée et remarquée au

ministère et que cela aurait des conséquences, que nous espérons positives » précise Thibault Bergeron, secrétaire du SE-Unsa de Limoges. De nombreux élus, appelés à la rescousse, ont hier répondu présents, mobilisés, avec « la volonté ne pas perdre une occasion pour rappeler la nécessité du maintien du rectorat à Limoges » comme le précise Jean-Claude Leblois, président du conseil départemental de la Haute-Vienne : « Aujourd'hui le rectorat, hier la cour d'appel, etc. : l'Etat trouve tous les jours une fausse bonne raison pour partir, raisons qui à

nos yeux ne tiennent pas. La décentralisation et la déconcentration ont amené des services publics il y a plusieurs dizaine d'années sur nos territoires, on ne peut pas effacer l'histoire comme ça ! La présence du rectorat, c'est la proximité. Les formations existantes en milieu rural, on ne les retrouve pas forcément dans une métropole. La particularité de notre territoire doit être reconnue au travers du maintien de services publics d'Etat ».

« Tout rassembler à Bordeaux, ce n'est plus possible poursuit Martine Nebout Lacourarie, adjointe au

maire de Saint-Junien, quand en plus on nous diminue les moyens de communication avec par exemple les menaces pesant sur la ligne ferroviaire Limoges-Angoulême. Perdre le rectorat, c'est perdre des postes administratifs, de la population et de la proximité. On aurait besoin d'une très très grosse mobilisation ».

Pour Gaston Chassain, maire de Feytiat et vice-président de Limoges Métropole en charge de l'économie, c'est l'image du territoire qui est en jeu et avec elle le dynamisme de l'économie : « On nous a dit il y a quelques mois que ce rectorat ne serait pas supprimé, aujourd'hui on nous dit le contraire. Il y a une énorme perte de confiance de la part de la population. Un territoire qui perd ses centres de décisions s'affaiblit. On a besoin d'un territoire fort, avec des centres de décisions propres, pour les emplois, pour la vie sociale, mais aussi pour les entreprises qui souhaitent s'implanter sur un territoire qui a de l'ambition ».

Un citoyen conclut au micro : « J'ai participé à la mobilisation des habitants pour le maintien du poste menacé de suppression sur le RPI de Cieux-Javerdat. Malgré 1400 signatures, seulement 6 postes seront maintenus. A la rentrée, il y aura deux classes à double niveau à 27 élèves. Toutes ces économies sur le service public ne sont pas bonnes pour notre jeunesse. L'école, nous devons tous la défendre ».

Chantiers FONCTION PUBLIQUE : DANGER !

Le gouvernement a ouvert 4 chantiers consécutifs aux décisions annoncées dans le cadre de son document d'orientation «Refonder le contrat social avec les agents de la Fonction publique».

La FSU n'en partage ni les objectifs ni les attendus. Et cette opposition est fondée au regard des premiers éléments qui sortent des réunions qui se sont déjà tenues...C'est pourquoi la FSU reste engagée dans chacune des discussions. Il s'agit de défendre les intérêts des agent-es et d'obtenir de nouveaux droits.

I) DIALOGUE SOCIAL :

CAP et CCP : Alors que leurs rôles permettent d'assurer le contrôle, la transparence, l'équité, elles seraient réduites à un seul rôle d'appel sur les situations litigieuses. Les questions de mobilité et de pro-motions ne feraient plus partie des compétences de la CAP sauf en appel donc. Les CAP seraient par catégories hiérarchiques et non plus par corps ou cadre d'emploi. Les lignes directrices de gestion seraient élaborées dans le cadre de l'instance unique.

Les groupes hiérarchiques seraient supprimés dans la FPT et les CAP seraient regroupées « par filière » ce qui peut encore davantage diluer leurs compétences.

Exemple: discussions d'un barème dans l'instance unique mais l'établissement du tableau de mutations ne passerait plus en CAP. Quid de la transparence due aux agent-es ?

CHSCT : Une instance unique, issue de la fusion des CT et des CHSCT; serait chargée des aspects collectifs avec des sous-commissions ou des formations spécialisées pour tout ce qui concerne la sécurité et la santé au travail.

La FSU a milité pour que les prérogatives actuelles soient conservées. Cette nouvelle architecture des instances n'interviendra pas avant 2022 mais des nouvelles compétences et certaines suppressions de compétences pourraient intervenir en cours de mandat.

Pour la FSU, CAP et CHSCT sont indispensables. Ils jouent un rôle important contre l'arbitraire. Ils participent au bon fonctionnement des services. Ce sont des droits pour les agents.

Il est possible et nécessaire d'améliorer leur visibilité et leur fonctionnement pour qu'ils puissent remplir encore mieux leurs missions. Mais il n'est pas acceptable de les supprimer.

Signez la pétition sur fsu.fr !

II) RECOURS ACCRU AUX CONTRATS

Le contrat deviendrait une voie quasi normale de recrutement dans la Fonction publique à la place du concours. Ce qui banalise encore le recours à la précarité. Avec près d'un million d'agent-es contractuel-les, la Fonction publique n'a pas besoin de davantage de contrats. Cela ne correspond ni aux besoins des services publics, ni au principe de la Fonction publique (notamment celui de continuité) ni à de bonnes conditions d'emploi pour les agent-es.

Si le gouvernement affirme ne pas vouloir modifier l'article 3 du statut (les emplois permanents sont pourvus par des

fonctionnaires), les dérogations à ce principe contourneraient et dénatureraient de fait le statut.

La FSU revendique un plan de titularisation afin de résorber cette précarité. Elle exige des mesures contraignantes pour les employeurs afin de mettre fin au recours aux contrats et de recruter des fonctionnaires sur les emplois permanents.

III) REMUNERATIONS

Après un rendez-vous salarial raté avec la non revalorisation des plus de 5 millions d'agent-es de la Fonction publique, le gouvernement confirme son intention de renforcer l'individualisation des rémunérations et de prendre en compte le « mérite », oubliant la dimension collective des métiers de la Fonction publique et le cadre de missions d'intérêt général.

IV) MOBILITE ET FORMATION

La FSU revendique

- des possibilités de mobilité choisie ce qui suppose les supports d'emplois nécessaires et un accompagnement des agent-es dans leur nouvel emploi
- des plans de formation initiale et continue ambitieux
- que les agent-es soient mieux associés aux décisions prises dans les services et établissements et davantage acteurs de leurs métiers

Egalité professionnelle femmes-hommes

Il est question d'un nouveau protocole d'accord. La FSU exige des mesures contraignantes pour les employeurs afin d'aller vers une égalité professionnelle réelle.

Un chantier « complémentaire » engagé à cette rentrée ?

Sur les recrutements, les concours et l'attractivité des métiers de la Fonction publique. La FSU défendra la nécessité de créations d'emplois stables et de qualité, de meilleures conditions pour y accéder, de pré-recrutements.

L'objectif de la réforme est clairement la remise en cause du rôle des CHSCT et des CAP. C'est la fin annoncée du paritarisme, avec la réduction de la place des organisations syndicales et du rôle des représentant-es des personnels, la primeur à l'individualisation au détriment d'une organisation plus collective du travail. Pour la FSU cette logique ne convient pas aux principes et missions d'intérêt général de la Fonction publique.



RETRAITES

Pour un scénario durable et solidaire

Il y a 4 ans, la loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » était publiée... Or, voilà qu'en 2017 le Président annonce déjà une nouvelle réforme pour « restaurer la confiance des français dans leur système de retraites »... Comment croire à la sincérité d'un tel objectif quand le gouvernement pose comme préalable l'absence de financement supplémentaire et évite d'emblée la question des finalités du système de retraites ? Le gouvernement entend mettre en place un système où « un euro cotisé donnerait les mêmes droits ».

Quid alors de la continuité du salaire avec un objectif clair de taux de remplacement ?

Quel niveau de vie veut-on assurer aux retraités ?

Quelle part leur attribuer en fonction de l'évolution démographique ?

Voilà quelques unes des questions que la FSU pose pour entrer dans ce débat.

La transformation d'un système par annuités en un régime à points ou à comptes notionnels pose de nombreuses questions dans la Fonction publique. Il remet en cause le code des pensions lié au statut de la fonction publique et interroge de fait sur le devenir des droits garantissant un niveau de pension comme le calcul sur l'indice des six derniers mois ou la pension de réversion sans condition d'âge ni de ressources.

Cette réforme viserait à individualiser la retraite jusqu'ici basée sur la solidarité intergénérationnelle.

Si le système actuel peut être réformé c'est en renforçant les mécanismes de solidarité, en consolidant les avantages familiaux, les périodes de chômage, de maladie, en cherchant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes... C'est aussi en posant le débat sur le financement des retraites.

Pour la FSU, les discussions qui s'ouvrent sur une nouvelle réforme des retraites ne peuvent pas être synonyme de dégradation ni d'abandon du code des pensions mais bien d'amélioration. C'est ce qu'elle porte et s'engage à défendre.

Bernadette Groison,
secrétaire générale de la FSU



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Propos d'Emmanuel. Macron le 22 janvier 2018 à la cour des Comptes :

« C'est dans le contexte de redonner du sens et une pleine efficacité à nos politiques que je souhaite que la réforme des retraites soit conduite. Il doit s'agir, avant tout, d'un grand choc de lisibilité et de simplification de notre régime de retraite. Lisibilité pour les usagers, qui doivent pouvoir comprendre en temps réel où ils en sont de leurs droits à la retraite, et qui ne doivent pas être pénalisés par des carrières non linéaires, passant du public au privé, du salariat à l'entrepreneuriat, et inversement, mais aussi lisibilité et efficacité pour le pilotage financier de notre système de retraite, afin de le sortir de cet état de crise perpétuel où chaque réforme des retraites est, en quelque sorte, une modification de dernière minute, nécessaire et toujours justifiée en termes de finances publiques, mais qui endommage la confiance et qui ne change pas les règles fondamentales de son fonctionnement. »

■ La garantie des retraites, un choix de société

Le système actuel de retraite est l'un des piliers du système de protection sociale mis en œuvre après la libération. Notre système met en œuvre une solidarité inter-générationnelle qui est le fondement des régimes par répartition : les cotisations versées par les actifs (la somme versée par l'employeur s'ajoutant à celle versée par le salarié) financent les pensions des retraités, ces actifs étant assurés que leurs retraites futures seront financées par les cotisations des générations suivantes. Cependant la mise en œuvre des principes de solidarité se traduit par des mécanismes inter-régimes et donc intra-générationnels et notamment par les transferts au titre de la compensation financière. Le taux de remplacement net moyen public-privé (rapport entre le montant de la retraite et l'ancien salaire) tourne actuellement autour de 66 %. Il était de 76 % en 1999. Chacun sait que depuis 30 ans, les réformes organisent la baisse des pensions. Sur le décrochage du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs, la mesure de 1987

consistant à indexer d'une part les pensions et d'autre part les salaires pris en compte pour calculer la pension sur l'évolution des prix et non plus sur celle des salaires continue de faire des ravages. S'y sont ajoutés en 1993, le passage de 10 à 25 ans de carrière pour la prise en compte des salaires servant à déterminer la pension au régime général. En 2003, au nom de l'équité public-privé, la loi Fillon étend au secteur public l'allongement de la durée de cotisation et l'application d'une décote pour carrière incomplète. En 2010, l'âge de départ à la retraite recule de 60 à 62 ans et l'âge d'annulation de la décote est fixé à 67 ans. Depuis 2014, 43 annuités sont requises pour les générations nées à partir de 1973. Les choix politiques consistant à refuser d'augmenter la part de richesse qui doit aller aux retraités en privilégiant la diminution des dépenses aboutit mécaniquement à un appauvrissement des retraités. Ce sont plutôt les choix collectifs de répartition et de financement qui devraient faire l'objet du débat public.



■ La réforme Macron : de la solidarité à la contributivité pure

L'idée forte est bien de renforcer la contributivité du système de retraites c'est-à-dire la correspondance entre le montant global des cotisations versées tout au long de la carrière et le montant global perçu pendant la retraite. Si certains droits actuels sont bien contributifs, d'autres relèvent de dispositifs familiaux solidaires comme les pensions de réversion. Les pensions des femmes déjà inférieures à celle des hommes s'en trouveraient davantage pénalisées car elles sont constituées d'une part plus importante de droits non contributifs (majorations liées aux enfants, réversion, minimum garanti). L'attaque faite aux mères dans la fonction publique avec la suppression de la bonification d'un an par enfant pour les enfants nés après 2004 remplacée par seulement 6 mois de durée d'assurance impactera très fortement ces futures pensionnées.

■ Régimes par points

Les systèmes de retraite à points comme le RAFF pour les fonctionnaires ou les retraites complémentaires du régime général ont pour inconvénient majeur de dégrader rapidement les droits à pension.

En effet, par exemple, pour l'AGIRC-ARRCO pour la période 2016 à 2018, la valeur d'achat du point est indexée sur la croissance du salaire moyen des assurés + 2 %, tandis que la valeur de service (liquidation) est indexée sur l'inflation moins 1 point. En d'autres termes, les salariés de ces régimes achètent des points qui leur coûtent de plus en plus cher et qui leur rapportent de moins en moins en droits à pension. Ainsi le rendement du point (valeur de service/valeur d'achat) diminue. Ce système comme les comptes notionnels donne l'illusion que la retraite est une forme d'épargne que le salarié serait en droit de retrouver lorsqu'il part à la retraite. Tous les repères collectifs peuvent donc disparaître...

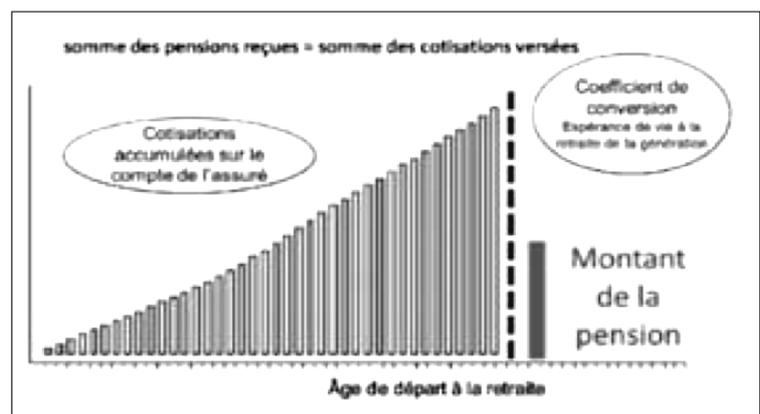
■ Vers les comptes notionnels ou la retraite à points ?

Le passage à un régime par points ou en comptes notionnels aurait pour principale conséquence d'individualiser les droits en faisant disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation, rendant le système dans son ensemble plus contributif. Le régime serait dégagé de toute obligation en matière de taux de remplacement et de niveau de vie des retraités, chaque individu étant renvoyé à sa responsabilité individuelle pour construire sa retraite. Mais on sait bien que les "choix" faits par chacun peuvent être subis ou contraints par des situations différentes d'emploi, de pénibilité du travail et de revenus, de famille, et cela conduirait à accroître les inégalités de retraites. La notion de durée d'assurance n'existe pas dans le système par points ou en comptes notionnels.

■ Comptes notionnels et régime suédois

Les droits à retraite au cours de la carrière sont équivalents aux cotisations versées et ils sont enregistrés sur un compte virtuel. Il y a une revalorisation des droits enregistrés sur les comptes selon le taux de croissance annuel, en moyenne sur trois ans, du salaire moyen. Les pensions sont définies en fonction de l'espérance de vie de la génération et aussi en fonction du solde du compte, c'est-à-dire des droits accumulés, quand on liquide sa pension.

Elles sont revalorisées selon la même croissance annuelle du salaire moyen, mais avec une réduction de 1,6 %. Avec cette construction, on peut dire que chaque génération paie sa propre pension et il y a une flexibilité importante : on peut continuer à travailler jusqu'à n'importe quel âge et le montant de la pension sera plus important si on liquide sa pension plus tard. Il y a un arbitrage entre le montant de la pension liquidée et la revalorisation de la pension.



■ D'autres financements sont possibles pour des retraites solidaires

Au-delà du simple équilibre entre dépenses et recettes, c'est la place du travail dans la société et ses diverses formes de reconnaissance sociale qui sont en jeu. Le défi auquel est confrontée la retraite par répartition est bien celui de reconquérir un haut niveau d'emploi. Dans un système économique qui réalise des gains de productivité, la réduction du temps de travail est une forme de partage de ces gains qui est nécessaire pour assurer un minimum de régulation. En deux siècles, le temps de travail individuel a été divisé par

deux pendant que le nombre d'emplois augmentait de %. En voulant faire travailler les salariés plus longtemps, cela revient à rompre le contrat entre les générations. Le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail. D'ailleurs, le fait de partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble.

LES PROPOSITIONS DE LA FSU

- Réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée ;
- Taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques
- Sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise ;
- Supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas ;
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur les prix ;
- Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ;
- Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes ;
- Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière ;
- Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- Prendre en compte les périodes de formation ;
- Prendre en compte la situation des polypensionnés : en particulier par la proratisation du calcul de la pension ;

■ Défendre le code des pensions

Les spécificités du régime des fonctionnaires sont étroitement liées à la conception française de la Fonction publique. Ceci est attesté par la jurisprudence tant du Conseil constitutionnel que du Conseil d'État qui confirme que le droit à pension est une des garanties fondamentales du fonctionnaire régi par les lois 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La pension est toujours actuellement définie à l'article L1 du code des pensions civils et militaires comme « une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi ». Elle est bien assimilée

à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique. Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à garantir « en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ». Si on doit réfléchir sur les retraites du public et du privé, il faut alors faire un affichage d'objectifs convergents en termes notamment du taux de remplacement. C'est cela la vraie solidarité public-privé. Cela ne passe pas par l'uniformisation des systèmes. D'ailleurs, la phrase du COR

« l'équité entre les assurés ne passe pas nécessairement par l'identité des règles, des règles identiques appliquées à des publics différents n'étant pas une garantie d'équité » est assez éclairante.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections professionnelles se dérouleront du 29 novembre au 6 décembre 2018 sur l'ensemble de la Fonction Publique.

Dans un contexte où le gouvernement bafoue le dialogue social et souhaite la fin du paritarisme, il sera important que les salariés du public confortent, en votant pour la FSU et ses syndicats, un syndicalisme de transformation sociale, indépendant, revendicatif et porteur de valeurs allant à l'encontre de la vague libérale actuelle.

Nouvelle attaque du gouvernement contre les retraités-es

Le Premier ministre a annoncé la fin de l'indexation des pensions sur les prix. Au nom de la « maîtrise des dépenses » et pour « privilégier la rémunération de l'activité et rompre avec l'augmentation indifférenciée des allocations ». L'abandon de l'indexation sur les salaires au profit de l'indexation sur les prix mise en œuvre par les précédentes réformes des retraites a déjà porté un coup rude aux retraités-es puisque leur pension se dévalorise par rapport au revenu des actifs. Ce phénomène a été aggravé par le report des dates de revalorisation.

Après le gel des pensions en 2018, la revalorisation sera de +0,3% en 2019 et 2020 alors que l'inflation est de 2,3% en un an. Cette nouvelle attaque contre les retraités-es s'ajoute à une série de mesures régressives qui ont sérieusement dégradé leur pouvoir d'achat.

La FSU rappelle que la hausse de 1,7 point de la CSG depuis janvier 2018 se traduit par une perte moyenne de 500 euros par an pour 9 millions de retraités-es.

Au printemps, le gouvernement avait annoncé des mesures spécifiques pour 100 000 retraités-es. Mais le rapport parlementaire d'application de la loi fiscale n'a pas trouvé trace de l'application de cette mesure. Ce rapport confirme également qu'une majorité de retraités-es ne sera pas concernée par la suppression progressive de la taxe d'habitation prétendument destinée à « compenser » la hausse de la CSG.

Le gouvernement décide aujourd'hui d'une nouvelle perte de pouvoir d'achat des retraités-es. Cette décision prépare-t-elle de nouvelles mesures régressives pour l'indexation des pensions dans la future réforme des retraites ?

« Il faut contenir les dépenses » martèle sans relâche le Premier ministre. Mais, une fois de plus, le gouvernement élude la question d'un meilleur partage des richesses et poursuit sa politique libérale en faveur des plus riches. Quid de la suppression de l'ISF ? Des profits du CAC 40 qui se sont envolés cette

AESH

Les syndicats de la FSU de Haute-Vienne (SNES-FSU, SNUipp-FSU ...) organiseront un stage départemental pour les AED-AESH du 1^{er} et du 2^e degré le **mardi 13 novembre**. Un bulletin spécifique leur sera prochainement routé.

DIVERS

ORIENTATIONS BUDGETAIRES : en marche vers moins de solidarité !

Le Premier ministre a confirmé les orientations libérales du gouvernement. Il prépare le budget 2019 en conséquence notamment avec une baisse des dépenses publiques.

« Nous voulons que les Français puissent revenir vers le travail » explique le Premier ministre. Mais de toute évidence, il considère que l'Etat n'a pas à montrer l'exemple en créant les emplois nécessaires dans la Fonction publique. Pire, il confirme 4 500 suppressions de postes en 2019.

A la veille de la rentrée, aucun mot, aucun engagement pour l'Education nationale, l'Enseignement agricole, l'Enseignement supérieur ou encore pour la Culture !

Alors que depuis plus d'une année, des mesures régressives s'accumulent contre les agent-es de la Fonction publique, ceux-ci sont encore considéré-es comme une charge et non pas comme un investissement.

Pour habiller ces attaques, le Premier ministre feint de laisser croire que la transformation de l'action publique, pour gagner en efficacité, passe par une baisse des emplois. Qui peut croire que les hôpitaux, les Écoles, les services de Justice, de l'agriculture... et les collectivités territoriales peuvent jouer tout leur rôle sans des fonctionnaires en nombre suffisant pour cela ? Sauf à imaginer que nombre de missions n'ont plus à relever de l'Etat comme le prévoit d'ailleurs le gouvernement dans le cadre de CAP22.

Ce budget de restrictions prévoit aussi la baisse de nombre d'allocations, la suppression des cotisations sociales sur les heures supplémentaires, privant la Sécurité sociale de ressources... Cela pénalisera bon nombre de citoyen.ne.s dans une société où les inégalités sont déjà trop fortes.

La FSU privilégie pour sa part un système de solidarité, une meilleure répartition des richesses produites pour permettre davantage de justice sociale. Elle demande au gouvernement l'ouverture d'un réel dialogue social sur ces enjeux.

QUESTION AU GOUVERNEMENT :

Comment maintenir un service public de qualité **en supprimant 120 000 emplois ?**



On attend toujours sa réponse...

Et vous croyez qu'on n'allait pas lui voler dans les plumes ?

Découvrez ce que fait la FSU pour défendre l'emploi des fonctionnaires

En voir + sur www.fsu.fr



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

COLLEGES et LYCEES
SNES-FSU

40, avenue Saint-Surin 87000 LIMOGES
Tél. : 05 55 79 61 24
Cécile Dupuis
s2-87@limoges.snes.edu

LYCEE PROFESSIONNEL
SNUEP-FSU

Olivier MARATRA – Martial ROUX
24bis, rue de Nexon 87000 LIMOGES
06 07 84 61 86
olivier.maratrat@wanadoo.fr

**PROFESSEUR EDUCATION
PHYSIQUE**
SNEP-FSU

24bis, rue de Nexon
Marie-Pierre DOUMEIX
s2-87@snepfusu.net

ECOLLES

SNUipp-FSU

24bis, rue de Nexon 87000 LIMOGES
05.55.43.27.30
Fabrice PREMAUD – Liliane RAYNAUD
06.71.64.13.33 06 79 00 81 72
snu87@snuipp.fr

PERSONNELS DE DIRECTION
SNUPDEN-FSU

René Knégévitch
05 55 31 23 27
Rene.knegevitch@orange.fr

PERSONNEL ADMINISTRATIF
SNASUB-FSU

Claire Bourdin – Sandra Lemonnier
07 77 34 18 06 06 64 65 46 08
snasub.fsu.limoges@snasub.fr

PERSONNEL INFIRMIER

SNICS-FSU

Laurence FERET-TESEYRE 06.81.64.08.14
laurencesseyre@yahoo.fr
Valérie JACOBEE 06 31 88 27 65
valiacobee55@gmail.com

FSU 87

Christophe TRISTAN - Nicolas VILLACAMPA
24bis, rue de Nexon 87000 LIMOGES
Tél & fax : 05.55.01.28.37
06 71 54 81 00
fsu87@fsu.fr

COLLECTIVITES TERRITORIALES

SNUTER-INTER 87 FSU

Vanina PRABONNAUD- Pascal FILLEUL
05.87 41 62 29
inter87fsu@sfr.fr

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

SNEPAP

Amélie DORME (sec 87 et 23)
ameliedorme@hotmail.com

PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

SNPES-PJJ-FSU

Sylvie Sicard – Belen André – Isabelle Grelounaud
sylvie.sicard@justice.fr
belen.andre@justice.fr
isabelle.grelounaud@justice.fr

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

SNESUP-FSU

Chloé Ouaked
FLSH 39 rue Camille Guérin Limoges
chloe.ouaked@unilim.fr

CNASEA

SNUITAM-FSU

Philippe Dubois ASP Délégation nationale
VAE
15, rue Léon Walras Limoges
06.60.22.49.36
philippe.dubois@asp-public.fr

ENSEIGNEMENT AGRICOLE

SNETAP-FSU

Lycée Agricole des Vaseix – LIMOGES
Christine.hurel@educagri.fr

EDUCATION POPULAIRE

EPA-FSU

jp.bouzonie@wanadoo.fr

POLE EMPLOI

SNU-TEFI-FSU

24bis, rue de Nexon 87100 LIMOGES
06.23.03.71.04
Joël DOUMERGUE
syndicat.snu-naquitaine@pole-emploi.fr



Des réformes à répétition dans la Fonction publique sans prise en compte de la réalité du travail, et sans étude d'impact sur les conditions de travail ; réorganisations de services, nouveau management public, réduction du nombre de postes et d'emplois ont pour conséquence une augmentation de la charge et de l'intensité du travail avec dans certains cas des glissements de tâches, des déqualifications... Cela induit des dégradations réelles des conditions de travail des agent-es.

Quelques chiffres

- Plus de 30% des agent-es déclarent devoir faire trop vite des opérations qui demanderaient davantage de soin
- Plus de 35% des agent-es disent qu'ils ne ressentent pas la fierté du travail bien fait
- 42,8% des agent-es vivent des situations de tensions dans les rapports avec le public ; 39,5% vivent des comportements hostiles
- 29,3% des agent-es jugent les changements (réorganisation de services, changement dans les techniques utilisées...) de manière plutôt négative
- 31,7% des agent-es sont soumis à au moins 3 contraintes physiques intenses et 28,2% à au moins 3 contraintes de rythmes
- 15,3% des agent-es ne disposent pas d'au moins 48h consécutives de repos par semaine

(source rapport annuel de l'État – 2017)



L'amélioration des conditions de travail passe par l'action syndicale et la syndicalisation !

La FSU et ses militants sont engagés au quotidien pour défendre et améliorer les conditions de travail de toutes et tous les agent-es . La FSU revendique notamment :



- des postes et emplois en nombre suffisant sachant que les conditions d'emploi et les menaces sur les emplois sont facteurs de risques psycho-sociaux,
- une bonne organisation du temps de travail,
- un autre pilotage des services qui prenne mieux en compte l'expertise professionnelle des agent-es,
- une réelle médecine de prévention pour toutes et tous,
- l'amélioration des retraites (fins de carrière, durée du temps de travail, niveau de pensions...),
- des mesures concernant la prise en compte de la pénibilité.

Des CHS-CT préservés et confortés qui permettent d'alerter, de prendre en compte la situation des agent-es et de trouver les solutions adéquates. Le gouvernement a aujourd'hui le projet de les faire disparaître.

La FSU vous invite à signer massivement la pétition Pour le respect de nos droits : PAS TOUCHE AUX CAP ET CHS-CT ! Pétition sur fsu.fr

Jour de carence dont la FSU demande la suppression

Rétabli par le gouvernement en 2017, il est injuste car cela revient à diminuer le salaire des fonctionnaires en arrêt maladie et inefficace pour lutter contre l'absentéisme (dans le cadre de situations dégradées de conditions de travail) puisque toutes les études démontrent que cette disposition entraîne une augmentation de la durée des arrêts maladie