

1 POUR 2015



Gel des salaires, triste anniversaire.

ans de gel du pouvoir d'achat et seulement 0,5% en 2010. La question des salaires des fonctionnaires n'est plus tabou et la rentrée scolaire a été l'occasion pour les medias nationaux de parler de celui des enseignants. C'est dans ce contexte de baisse du pouvoir d'achat qu'arrive l'échéance d'un protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations. Avant de signer ou non, la FSU a choisi de consulter les personnels (voir page 2 et 3).

Outre cet accord, la FSU a obtenu que se tienne un rendez-vous salarial. La hausse du point d'indice sera un préalable incontournable, parce que la hausse moyenne de 2% en 2020 prévue par le protocole d'accord ne saurait suffire.

Quoi qu'il en soit, des mobilisations et des actions seront nécessaires sur cette question !

Des mobilisations, il en existe déjà :

- **Premier acte le 17 septembre** où le SNES a déposé un préavis couvrant l'ensemble des enseignants exerçant en collège, pour une autre réforme.

- **Deuxième acte le 8 octobre** où FSU, CGT et Solidaires appelle à une nouvelle journée interprofessionnelle dans la suite de celles de l'an dernier.

Cette année 2015-2016 sera aussi une année d'élections internes à la FSU. L'occasion de débattre des orientations de la fédération.

Alors bonne rentrée à tous et à bientôt pour nos droits et notre dignité !



SOMMAIRE

PPCR..... p2-3
Grande région..... p4



Le site



Sur Facebook



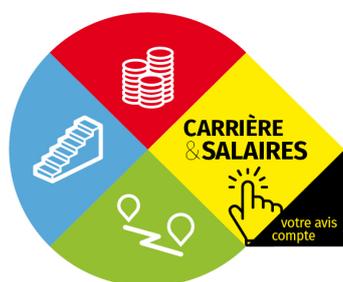
Sur Twitter



PPCR : La «modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations»

La FSU a été très active dans ce processus, portant la reconstruction de la grille, la nécessité d'un rendez-vous salarial et l'exigence de mesures pour tous les agents, y compris les contractuels. Elle a été à l'initiative, en mai, d'une démarche intersyndicale auprès du premier ministre qui a obligé le gouvernement à faire de nouvelles propositions.

Éducation Nationale : La FSU consulte



Du 31 août au 11 septembre, les syndicats d'enseignants de la FSU ont mis en ligne une consultation commune.

<http://www.consultppcr.fr/>



Printemps 2014, le ministère de la Fonction Publique a ouvert des discussions sur l'Avenir de la Fonction Publique. Elles se sont déroulées dans un contexte de forte réduction de la dépense publique et de gel du point d'indice que la FSU a toujours dénoncé.



La FSU décidera mi-septembre, après consultation des personnels par ses syndicats nationaux, si elle signe ou non, le 30 septembre, l'accord issu de ces discussions.

Quelle que soit la décisions, des mobilisations seront nécessaires !

Sur le site de la FSU, le texte intégral du protocole et un 4 pages de décryptage : <http://www.fsu.fr/PPCR-tout-sur-le-protocole.html>

Le protocole d'accord

Il est organisé autour de deux axes :

- **«Renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique»** qui est consacré aux questions statutaires, au recrutement, à l'architecture statutaire à l'attractivité
- **«Améliorer la politique de rémunération de la fonction publique»** qui traite des déroulement de carrières, des grilles de rémunération et de la négociation salariale. le 30 septembre



Participer au débat

Les pages Facebook de la FSU permet de donner votre opinion, de faire partager votre avis. N'hésitez pas !

<https://www.facebook.com/fsu89>

<https://www.facebook.com/fiers.du.service.public>



Les grands principes

Privilégier la revalorisation de nature indiciaire : sans effet sur le salaire net, ce transfert est utile pour ceux qui n'ont pas de primes et pour la retraite.

Un déroulement de carrière sur deux grades. En fait, existence de trois grades, mais chaque agent aurait une carrière sur au moins deux grades. Le troisième serait réservé aux agents particulièrement méritants.

L'avancement d'échelon selon une cadence unique. Cette formule met fin aux trois rythmes d'avancement dans la fonction publique territoriale. Le principe d'une accélération de carrière d'une partie des agents est maintenu.

Une plus grande transparence et l'amélioration des recrutements : réaffirmation du principe du concours.

L'engagement de travaux permettant la réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes.

La FSU a exigé que le renforcement de l'unité de la fonction publique se fasse dans le respect des identités professionnelles et des missions.

Calendrier

Entre 2016 et 2018, transformation des primes en points d'indice.
Entre 2017 et 2020, revalorisation des grilles indiciaires.

Combien en plus en 2020 ?

Catégorie C

Transfert de prime au 1er janvier 2017, ajout de points de 2018 à 2020.

+ 4,9% pour un agent au 6ème échelon de l'échelle 3 au 1er janvier 2015.

+ 7,54% pour un agent au 8ème échelon de E4

+ 1,16% pour un agent au 7ème échelon de E5

+ 3,90% pour un agent au 5ème échelon de E6

Dans l'hypothèse d'un seul changement de grade, un agent recruté en 2020 verra sa retraite améliorée de 16,2%

Catégorie B

Transfert de prime au 1er janvier 2016, ajout de points en 2017 et 2018.

+ 2,70% pour un agent au 7ème échelon du 1er grade

+ 1,65% pour un agent au 9ème échelon du 2ème grade

+ 2,97% pour un agent au 7ème échelon du 3ème grade.

Un agent recruté en 2018 verra sa retraite améliorée de 3,7% ou de 9,9%.

Catégorie A

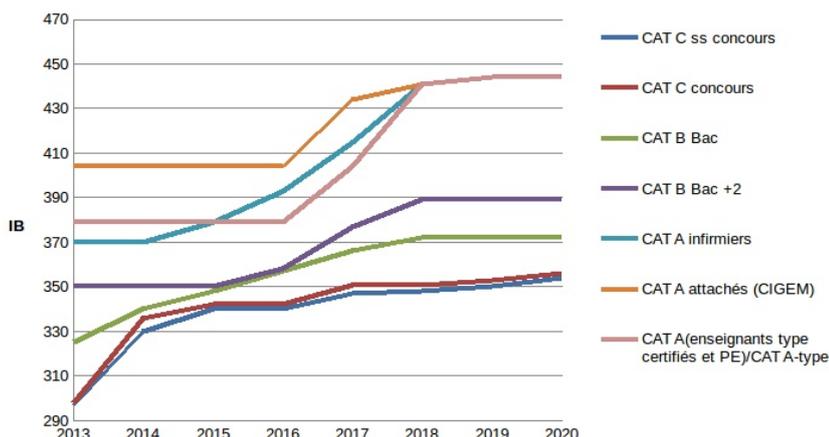
Transfert de primes au 1er janvier 2017, ajout de 5 points en 2018, Ajout de points en 2019 et 2020.

+ 4,23% pour un agent au 7ème échelon du premier grade.

+ 3,83% pour un agent au 6ème échelon du 2ème grade

À partir de 2020, un agent partant en retraite au dernier échelon du 2ème grade partira avec +4,9%.

EVOLUTION IB/NIVEAU DE RECRUTEMENT



5 années que nous l'attendons, ce rendez-vous salarial !

5 années de gel qui ont conduit à une baisse réelle du pouvoir d'achat.

Les mesures contenues dans ce protocole seraient améliorées par la revalorisation du point. Il fallait donc commencer par là !

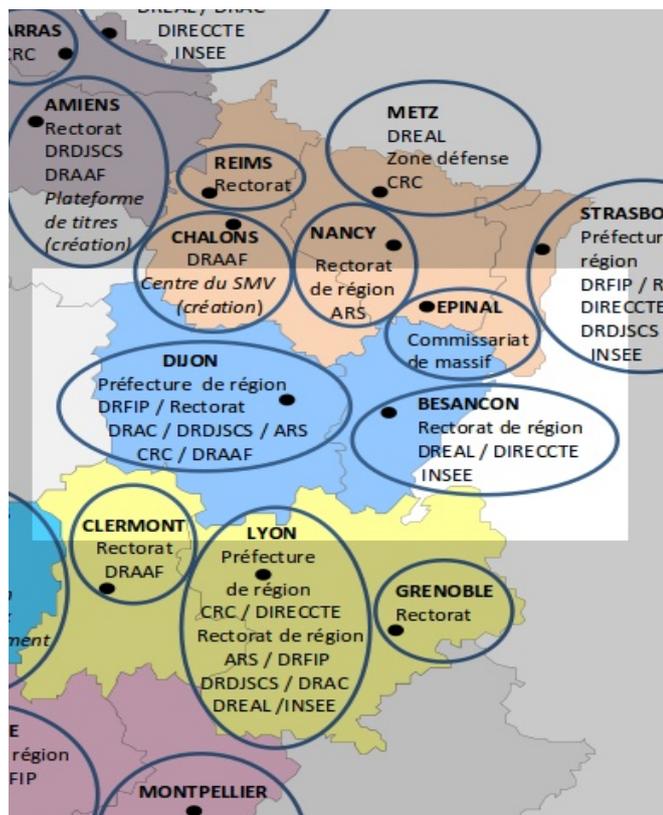
La FSU a obtenu que ce rendez-vous ait lieu en 2016. Il est clair que la négociation doit déboucher sur l'augmentation du point. La FSU sera intransigeante sur ce sujet. Des mobilisations seront sans doute nécessaires.

Réforme territoriale



Le moins qu'on puisse dire, c'est que le projet qui commencera à s'appliquer le premier janvier ne s'est construit pas dans la transparence et la concertation. Le préfet de la région de Dijon, désigné "préfet préfigurateur" a distillé les informations au compte-goutte. À quatre mois du début de la mise en œuvre, bien des questions se posent et les retours d'expérience dans les secteurs en avance sont franchement négatifs. La FSU garde toujours en tête ces deux questions : est-ce que le service à l'utilisateur est meilleur ? Est-ce que les conditions de travail des agents sont améliorées ?

Or la FSU constate que les réponses à ces questions s'améliorent toujours avec la proximité et émet donc des inquiétudes sur les conséquences de la réforme. Une vigilance et des mobilisations seront sans doute nécessaires.



La capitale en sera Dijon. Pour équilibrer un peu, le rectorat principal sera à Besançon avec un "recteur de région".

Les services seront réorganisés sur le principe de l'équilibre territorial (même nombre de fonctionnaires) entre les deux pôles urbains que sont Dijon et Besançon. Un certain nombre de fonctions deviendront interministérielles (sauf Éducation Nationale ?). À Besançon, d'ici fin 2017, une grande majorité des services de l'État seront rassemblés dans un grand pôle administratif. Cette question de regroupement des administrations risquent bien de se faire à Dijon également.

Les compétences, elles, seront réparties. La mobilité géographique ne sera pas imposée, mais des personnels devront subir une mobilité fonctionnelle. En clair, on ne leur demandera pas de déménager. Devant cette difficulté, un projet de télé-travail voit le jour.

Il se dessine également une réorganisation interdépartementale de certains services : « Il est difficile, dans des départements de petite ou moyenne taille, de conserver des services efficaces si les effectifs sont trop faibles. Il peut très bien y avoir une unité territoriale commune à l'Yonne et à la Nièvre. »

Pour faire clair, selon le service que l'utilisateur où l'agent voudra rencontrer, il ira à Auxerre, à Nevers, à Dijon ou à Besançon.

Les salariés d'Orange, avec l'aide d'une compagnie de théâtre ont trouvé une image pour décrire ce qu'ils vivaient, de restructuration en restructuration : « Imposer de transvaser très rapidement le contenu d'un verre d'eau dans un deuxième, puis dans le premier, puis dans le deuxième, ... amène inévitablement à constater qu'au final il ne reste plus d'eau dans les verres. »

C'est la logique des modernisations, réformes de l'État depuis plus de 20 ans. Dans 2 ans il ne restera plus grand chose de la Fonction Publique d'État.

Si l'on s'en tient à ce qui se dessine pour Jeunesse et Sports-Cohésion Sociale, il est légitime d'avoir des craintes. Les scénarii sont à l'opposé des propositions syndicales et paraissent déconnectés du réel.

Un argument fréquemment évoqué est que Dijon est proche de Besançon. C'est certainement de la part de personnes qui n'habitent pas Bléneau ou Villeneuve-la-Guyard.

LA FSU demande l'application du décret 82-453 : les CHSCT et les services de médecine de prévention doivent être consultés à l'étape du projet, avant toute mise en œuvre.