

Le Grain de Sel

Journal d'information de la FSU TERRITORIAUX LE MANS – LE MANS METROPOLE – CCAS

EDITO

Depuis de nombreux mois maintenant, nous n'avons de cesse de dénoncer la politique qui est menée depuis 5 ans, une politique de remise en cause des acquis sociaux, de baisse des salaires et d'attaque contre les services publics.

Dans la Fonction Publique Territoriale, la lutte contre l'emploi précaire et les bas salaires est un de nos axes revendicatifs majeurs. Or, le projet de loi des agents non titulaires (ANT) ne permettra que peu d'accès à l'emploi statutaire et quant aux rémunérations, c'est encore pire ! Avec la revalorisation du minimum fonction publique, un agent débutant à l'échelle 3 devra attendre 13 ans pour un gain de 18 euros net. C'est une véritable remise en cause de la fonction publique de carrière. La précarité, nous la connaissons bien dans la FPT, nous connaissons des cas de collègues fonctionnaires sur des emplois à temps non complet qui sont éligibles au RSA !

La mise en place de la journée de carence en cas de maladie, l'augmentation des prix, la remise en cause de la protection sociale solidaire, la réforme des retraites, l'augmentation de la TVA qui va toucher les familles les plus démunies sont autant d'exemples des méfaits de cette politique libérale qui n'a de cesse de satisfaire le secteur de la finance.

Prétextant la crise économique et financière, le gouvernement prend le parti d'accentuer les inégalités. La situation devient dramatique pour celles et ceux qui sont le plus en difficulté : les problèmes d'emploi, de logement, de santé touchent toutes les familles : ça ne peut plus durer !

C'est pourquoi, il faut changer de politique, changer de cap, pour une meilleure répartition des richesses, pour le développement des services publics, pour une société qui réduise les inégalités. Tout le contraire donc de ce que fait depuis 5 ans le couple Sarkozy-Fillon.



GRILLES INDICIAIRES CATEGORIE C AU 1^{er} JANVIER 2012

Jusqu'à quand abusera-t-on de votre patience ?

Les augmentations du SMIC au 1^{er} décembre 2011, puis au 1^{er} janvier 2012 portent le salaire minimum à 1 398,37 euros brut, soit l'indice majoré 302. Cette mesure, qui concerne 1 million d'agents sur 5 millions de fonctionnaires et de nombreux non titulaires illustre l'écrasement des grilles de salaires, particulièrement en début de carrière. Elle conforte l'allongement et le tassement des carrières ainsi que le blocage de la valeur du point d'indice. Cette augmentation concerne en catégorie C : échelle 3 jusqu'au 6^e échelon inclus, échelle 4 jusqu'au 4^e échelon inclus, échelle 5 jusqu'au 3^e échelon inclus.

REMISE EN CAUSE DE L'IDEE MEME DE CARRIERE

La nouvelle grille de la catégorie C, après la dernière augmentation du SMIC, remet en cause l'idée même de carrière. Quatorze ans de carrière pour moins de 25 euros d'augmentation brute à l'échelle 3, quatre échelons pour bénéficier de moins de 15 euros d'augmentation à l'échelle 4 !

CONTRE LE BLOCAGE DE LA VALEUR DU POINT

Avec le blocage de la valeur du point, le déroulement de carrière ne suffit même plus à maintenir le pouvoir d'achat. Il n'y a pratiquement plus de différence de traitement entre des agents recrutés à l'échelle 3 et ceux recrutés aux échelles 4 et 5 !

Quel mépris pour les métiers et la qualification des agents !

Ces grilles indiciaires indécentes résultent des mauvais accords signés par certaines organisations syndicales dans le cadre de la réforme de la catégorie C.

POUR UN SALAIRE MINIMUM NET DE 1600 EUROS

Pour la FSU, il faut au contraire une reconstruction de la grille qui reconnaisse les qualifications et offre des espaces indiciaires permettant de vraies carrières revalorisées, avec une amplitude d'environ deux fois l'indice de début. Au titre de cette reconstruction, la FSU demande une mesure immédiate de 50 points d'indice pour tous. Pour la FSU, le minimum de traitement brut de la Fonction Publique doit être équivalent à 120% du SMIC, qui doit par ailleurs être fortement revalorisé. Les revendications générales ci-dessus aboutissent à revendiquer immédiatement le salaire minimum Fonction Publique à 1600 euros net.

ECHELON	ECHELLE 3 Nouveaux indices		ECHELLE 4 Nouveaux indices		ECHELLE 5 Nouveaux indices		DUREE DANS L'ECHELON	
	Bruts	Majorés au 01/01/12	Bruts	Majorés au 01/01/12	Bruts	Majorés au 01/01/12	Durée Maximale	Durée Minimale
1	297	302	298	303	299	304	1 an	1 an
2	298	303	299	304	302	305	2 ans	1 an 1/2
3	299	304	303	305	307	306	2 ans	1 an 1/2
4	303	305	310	306	322	308	3 ans	2 ans
5	310	306	323	308	336	318	3 ans	2 ans
6	318	307	333	316	351	328	3 ans	2 ans
7	328	312	347	325	364	338	4 ans	3 ans
8	337	319	360	335	380	350	4 ans	3 ans
9	348	326	374	345	398	362	4 ans	3 ans
10	364	338	389	356	427	379	4 ans	3 ans
11	388	355	413	369	446	392		

Règles en cas d'avancement de grade. De l'échelle 3 vers l'échelle 4, et de l'échelle 4 vers l'échelle 5 : classement à échelon équivalent avec ancienneté conservée dans l'échelon.

ECHELON	ECHELLE 6 Nouveaux indices		DUREE DANS L'ECHELON	
	Bruts	Majorés au 01/01/12	Durée maximale	Durée minimale
1	347	325	2 ans	1 an 1/2
2	362	336	2 ans	1 an 1/2
3	377	347	3 ans	2 ans
4	396	360	3 ans	2 ans
5	424	377	3 ans	2 ans
6	449	394	4 ans	3 ans
7	479	416	4 ans	3 ans
Spécial	499	430		

Règles en cas d'avancement de l'échelle 5 à l'échelle 6 : classement à l'indice égal ou immédiatement supérieur avec ancienneté conservée dans l'échelon.

- L'indice spécial, jusqu'à présent réservé aux agents de la filière technique sera désormais accessible aux agents des autres filières dès la sortie du décret. Dans nos collectivités, les Elus ont répondu favorablement à nos revendications en instaurant un ratio à 100%.

- Régime indemnitaire des catégories C : les négociations engagées à l'automne 2011 ont abouti à une revalorisation de 23 euros bruts mensuels pour tous les agents de catégorie C à compter du 1^{er} avril 2012.

CTP DU 06/02/2012 sur la Mobilité Interne par Permutation et le Compte Epargne Temps

La FSU a approuvé les deux propositions

- Expérimentation d'une nouvelle procédure de mobilité interne par permutation pour les agents de la filière administrative. Un bilan sera fait à terme pour étendre cette expérimentation aux autres filières. Il faudrait, si possible, raccourcir les délais.
- Protocole d'accord sur le Compte Epargne Temps :
Les compensations pour horaires coupés, décalés, travail de nuit, dimanche ou jours fériés ne seront transférables sur le CET que si elles ne sont pas intégrées dans les horaires fixés par les schémas de fonctionnement des services.
Un bilan sera également fait début 2013. Il est bien entendu que les jours engrangés sur le CET seront récupérés en temps et ne pourront être payés.

NBI..... Faire confiance ?

Au cours d'une réunion des organisations syndicales avec la DRH le 23 janvier 2012, tout le monde est tombé d'accord pour dire que le principe des compensations NBI a été dévoyé (lobbying des différents corps de métiers), c'est donc par nature injuste. Il ne faut pas qu'en plus, l'attribution locale soit injuste. Le sentiment d'iniquité est fort : « certains gardent leur NBI même quand ils ne font plus fonction »... « Il faut être à la direction générale, à la DRH ou au cabinet du maire pour toucher des NBI »...

La DRH va donc demander aux chefs de services de refaire un état le plus objectif possible. A partir de ce constat, seront réétudiés les libellés fantaisistes, le niveau des NBI versées, l'attribution de nouvelles NBI et la suppression de certaines.

Les suppressions de NBI versées de longue date ne se feront pas brutalement (écrasement par les évolutions indiciaires par exemple). La note est arrivée dans les services ; manifestez-vous auprès de votre encadrement..

Toujours au cours de cette réunion, il nous a été confirmé qu'il y a un accord de principe pour dissocier les débats NBI et niveau de régime indemnitaire.

Il n'y aura pas d'écrasement systématique du régime indemnitaire pour cause de NBI attribuée...sauf exception très ponctuelle (ex : conflit des Ordures ménagères en 2011).

La réunion à peine finie, au cours d'autres initiatives de la Direction Générale et Direction des Ressources Internes, des propositions exactement inverses ont été faites aux agents

Exemple :

- proposition de diminuer le régime indemnitaire des dessinateurs car ils touchent une NBI !
- proposition de NBI inadéquate pour éviter de verser la NBI adéquate plus « chère » !

L'objectif serait-il juste de diminuer les dépenses en personnel et non pas la recherche de l'équité de traitement entre agents ?

Est-ce que toutes les filières et catégories seront touchées par la volonté de lisser les rémunérations (régime indemnitaire et NBI) pour faciliter la mobilité interne ?????? Il semble que depuis, en tout cas pour la NBI dessin, l'administration renonce à lier Régime indemnitaire et NBI. **A suivre attentivement**

AGENTS DE MAITRISE

Suite aux assemblées générales organisées par la FSU et la CGT les 1 et 22 septembre 2011, compte-tenu de la grille indiciaire des agents de maîtrise (échelle 5), les Organisations Syndicales avaient pris l'engagement de porter auprès des Elus un passage à Agent de maîtrise principal avec un ratio à 100%. Une note des Elus nous est parvenue dans ce sens mais nous constatons que certains chefs de service n'ont pas présenté tous les agents promouvables au grade d'agent de maîtrise principal et ce, malgré l'intervention des représentants du personnel lors des réunions de service. Un nouveau courrier intersyndical a été envoyé aux Elus afin qu'ils fassent respecter la note auprès des chefs de service.

TECHNICIENS

A l'issue de l'assemblée générale des Techniciens du mardi 27 mars, les agents ont refusé la dernière proposition de l'administration concernant le régime indemnitaire. Bien qu'ayant été entendu sur une volonté majoritaire des agents qu'il n'y ait qu'un seul régime indemnitaire par grade, force est de constater qu'au niveau des montants, on est loin du compte ! Soucieux de maintenir une solidarité entre les grades de base et les grades terminaux, les Techniciens ont fait une nouvelle proposition aux élus.

Les Techniciens, soutenus depuis le début par la FSU, ne comprendraient pas un nouveau refus de la part des Elus

INFOS PRATIQUES

Dates à retenir :

CAP avancements et promotions internes : vendredi 4 mai 2012

CHS locaux SLAM/EHL/PARC AUTO (nouveaux vestiaires) et SPORTS : 03/05/12

CHS ACCIDENTS (bilan des accidents 2011) : 14/05/12

CHS formation (bilan et perspectives) : 14/06/12

Concours :

Administrateur (Cat A) : retrait des dossiers à compter du 30/04/12

Attaché (Cat A) : retrait des dossiers à compter du 29/05/12

Ingénieur en Chef (Cat A) : retrait des dossiers à compter du 04/06/12

Technicien Principal 2^e classe (Cat B) : retrait des dossiers à compter du 20/03/12

Conservateur du Patrimoine (Cat A) : retrait des dossiers à compter du 01/04/12

Assistant Socio-Educatif (Cat B) : retrait des dossiers à compter du 05/06/12

Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles 1^{ère} classe (Cat C) : retrait à compter du 15/05/12

Examens :

Agent Social 1^{ère} classe : retrait des dossiers à compter du 15/05/12

PAROLES D'AGENTS

Le rappel des règles (comme celles de ne pas « gruger » du temps de travail pour se créer des RTT), c'est bien.....mais ne pourrait-on pas avoir le courage de dire les choses aux agents ou services concernés plutôt que de « taper sur les doigts de tout le monde » !
On pointe toujours des écarts marginaux (ex : abus d'utilisation de voitures), mais jamais l'implication de tous ces agents qui « bossent » beaucoup pour continuer à faire bien fonctionner les services!

**Non au « jour de carence »,
Les agents malades ne doivent pas être pénalisés financièrement**
Appel aux maires et responsables des collectivités territoriales

Le Gouvernement a introduit dans la loi de finances pour 2012 un jour non rémunéré en cas d'arrêt maladie ordinaire pour les agents publics et prétend l'imposer aux collectivités locales.

Cette disposition est particulièrement injuste parce qu'elle frappe les agents dont la santé est la plus fragile, soumis désormais à une « double peine » : la maladie elle-même et la sanction financière. Sous prétexte de lutter contre l'absentéisme, elle laisse planer un soupçon inacceptable sur l'honnêteté des agents, leur dévouement et leur sens du Service public, dans une fonction publique, notamment la FPT, frappée par la pénurie de médecine du travail et de service de prévention.

Présentée comme une mesure tendant à réduire la dette des régimes sociaux, elle n'aura aucun effet sur ceux ci, mais se traduira par une économie pour chaque collectivité sur le budget consacré à la rémunération des personnels.

Cette mesure risque également de conduire les agents les moins rémunérés à renoncer à un congé maladie au risque de mettre en danger leur santé ou bien celle des usagers (services de la petite enfance notamment), sachant qu'aucun dispositif de prévoyance ne permet à ce jour de parer cette perte de revenu, contrairement aux 2/3 des entreprises de droit privé couvert par des accords d'entreprise.

Enfin, cette disposition porte atteinte aux garanties inscrites dans le statut des agents de la Fonction Publique, sans que les instances de concertation (Conseil Supérieur commun, conseil supérieur de la FPT, FPH) n'aient été consultées comme c'est pourtant la règle, ce qui constitue une grave remise en cause de l'état de droit.

Elle constitue un nouveau recul social, dans un contexte de plus en plus difficile pour une grande majorité des salariés, parmi lesquels ceux des collectivités territoriales, qui sont à 77 % des ouvriers et des employés (agents de catégorie C).

La FSU lance un nouvel appel à tous les Maires, Présidents de structures intercommunales, Président de région et du Conseil général à faire en sorte que les agents ne subissent de pénalité financière en cas d'arrêt maladie.

Il est en effet possible à toute collectivité soit de refuser d'appliquer cette loi injuste, soit de prévoir un mécanisme de compensation financière pour les agents concernés.

Les agents et leurs familles ne comprendraient pas que les collectivités locales réalisent une économie au détriment de leurs personnels, alors que le pouvoir d'achat des agents publics ne cesse de se dégrader du fait du gel du point d'indice, de l'augmentation des cotisations sociales.

L'ensemble des services d'œuvres sociales sont aujourd'hui envahis par les demandes de secours d'agents rencontrant les pires difficultés pour boucler leur budget familial.



LE COLLECTIF « PAS DE BEBES A LA CONSIGNE » INTERPELLE LES CANDIDATS A LA PRESIDENTIELLE

QUESTIONS AUX CANDIDAT-ES A LA PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

*Le collectif
Pas de bébés à la consigne
a décidé de s'adresser aux
candidat-Es à la présidence
de la République afin de
contribuer à l'amélioration
des politiques publiques
d'accueil de la petite enfance.
A cette fin nous sollicitons
votre réponse aux questions
suivantes, que nous
souhaitons vous soumettre
au cours d'un débat public
organisé par notre collectif
au mois de mars 2012.
Nous publierons les réponses
de l'ensemble des candidat-Es
sollicité-Es dans ce cadre.*

*www.pasdebebesalaconsigne.com
pasdebebesalaconsigne@hotmail.fr*

Pour le Collectif **Pas de bébés à la consigne**, une politique publique ambitieuse pour la petite enfance doit offrir aux bébés et aux jeunes enfants un accueil personnalisant dans un cadre collectif ou individuel. Elle doit permettre à toutes les familles d'accéder pour leur enfant à un mode d'accueil de qualité ou à l'école maternelle, sans barrière financière. Elle est aussi la première condition pour assurer le droit au travail des femmes. Elle constitue un investissement pour l'avenir.

La *Convention internationale des droits de l'enfant* prévoit que les Etats doivent fixer des normes concernant le nombre et la compétence des personnels des services et établissements qui ont la charge des enfants, pour assurer leur santé et leur sécurité (art. 3-3). Afin de garantir la qualité des modes d'accueil, il convient de faire en sorte que les normes fixées par les Etats soient les plus optimales.

Le collectif **Pas de bébés à la consigne** a publié un **Plan d'urgence pour l'accueil de la petite enfance** que nous vous adressons. Sept dispositions nous semblent indispensables :

1/- le retrait du décret du 8 juin 2010 dit « *décret Morano* » réformant l'accueil collectif des jeunes enfants et instituant les jardins d'éveil ;

2/- une évolution du dispositif des Maisons d'Assistants Maternelles en instaurant des normes de fonctionnement et d'encadrement comparables aux structures collectives de taille similaire ;

3/- un plan national d'urgence de formation de professionnel-LEs qualifié-Es, notamment ouvert aux titulaires d'un CAP petite enfance et aux assistantes maternelles dans le cadre de la promotion professionnelle ;

4/- une amélioration conséquente des taux de professionnel-LEs les plus qualifié-Es et des ratios d'encadrement dans les établissements d'accueil des jeunes enfants ;

5/- un plan ambitieux d'ouverture de nouveaux établissements contribuant à créer les 500 000 places d'accueil manquantes ;

6/- le rétablissement des postes d'enseignants supprimés, le développement de l'école maternelle sur tout le territoire, l'attribution des moyens nécessaires pour que chaque famille qui le souhaite puisse scolariser son enfant de deux à trois ans dans des conditions adaptées à cet âge d'entrée à l'école
7/- l'exclusion des modes d'accueil collectif et individuel du champ d'application de la *Directive "Services"* et le maintien des établissements d'accueil collectif dans le champ public ou non lucratif.

Nous vous demandons de vous prononcer sur ces propositions et revendications. Quel projet comptez-vous développer, quelles mesures concrètes comptez-vous prendre en faveur d'une politique d'accueil de la petite enfance de qualité, au cours du prochain mandat présidentiel ?