

# ACT'IFS

JOURNAL D'INFORMATIONS FORCÉMENT SYNDICALES ET AUTRES NOUVELLES...

SALAIRES

## Pouvoir d'achat toujours en berne

Rendez-vous (non) salarial: vers la rémunération au mérite

Le gouvernement refuse une nouvelle fois d'augmenter les salaires des agents de la Fonction publique ! Pas de dégel de la valeur du point d'indice, pas de mesures générales, pas d'abrogation du jour de carence... Quand aux non-titulaires, ils devront également attendre encore...

Le gouvernement officialise donc une perte conséquente du pouvoir d'achat pour l'ensemble des agents publics.

C'est une nouvelle forme de mépris du travail et de l'engagement des plus de 5 millions d'agents, dont 40 % sont en catégorie C avec des rémunérations proches du SMIC, alors même qu'ils font vivre tous les jours les services publics et la Fonction publique partout sur le territoire et souvent dans des conditions difficiles.

Au-delà du nécessaire dégel de la valeur du point d'indice, la FSU avait fait, dans un courrier daté du 11 juin dernier, des propositions notamment en ce qui concerne l'évolution des échelles de rémunération.

Mais le gouvernement n'a rien retenu des propositions faites par les organisations syndicales.

Seule la mise en œuvre des dernières mesures du protocole PPCR, signé par la FSU en 2015, permet une amélioration du déroulement des carrières. Mais ce ne sont pas des mesures nouvelles, de plus le gouvernement les avait retardées d'un an.

Cette situation est inacceptable pour la FSU.

Elle est injuste pour les agents. Elle ne participe pas non plus à rendre plus attractive la Fonction publique ni à une meilleure reconnaissance de celle-ci par les usagers.

Le gouvernement doit impérativement revoir sa politique

salariale et s'engager dans la revalorisation des carrières et des rémunérations.

C'est l'inverse de sa politique actuelle !

C'est d'autant plus urgent que la future réforme des retraites, de l'aveu même du gouvernement, serait défavorable aux fonctionnaires en raison d'une telle politique salariale.

C'est pourquoi la FSU continuera de défendre le pouvoir d'achat des agents publics afin d'obtenir une réelle reconnaissance de leur travail et de leur engagement au service de l'intérêt général.

[ >> Suite page 4]

EN FIXANT LONGUEMENT LE MONTANT DE SA RÉMUNÉRATION, ON FINIT PAR DISTINGUER UNE TRÈS LÉGÈRE AUGMENTATION.



RÉFORME DES RETRAITES

## Fonctionnaires dans le brouillard

Plus on avance dans l'âge, plus nos retraites s'éloignent

Le rapport présenté en juillet par le Haut-Commissaire Jean-Paul Delevoye, confirme la volonté d'instaurer un régime de retraites unique/universel, dit « simplifié », qui harmoniserait les règles applicables à tous les salariés du privé et du public.

[ >> Suite page 2]

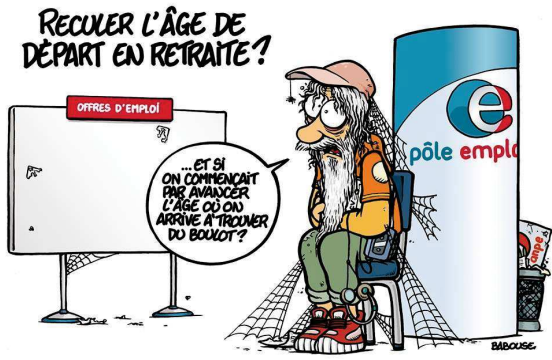
RÉFORME DES RETRAITES

# Fonctionnaires dans le brouillard

[ >> Suite de la page 1 ]

Dès 2025, ce système fonctionnerait par points et remplacerait les 42 régimes actuels. Beaucoup de points négatifs menacent tous les futurs retraités (détails dans le tableau) :

- ▶ **Incitation à travailler plus longtemps**    ▶ **Inégalités accentuées**
- ▶ **Baisse généralisée des pensions**    ▶ **Calcul anticipé impossible**
- ▶ **Âge pivot repoussé**    ▶ **Casse du statut de fonctionnaires,...**

Les grands principes de la réforme	Opacité et menaces certaines
<p>Système par points : « Un euro cotisé vaudrait les mêmes droits pour tous » (10€ = 1 point) Cela permettrait d'acquérir le même nombre de points, quel que soit le statut et le moment où il a été cotisé. Les points s'accumuleraient sur un compte unique et seraient transformés en retraite. Chacun connaîtrait son nombre de points pour pouvoir ainsi choisir le moment de son départ en retraite. Chaque point de plus permettrait d'augmenter le niveau de sa retraite, sa valeur serait réévaluée en tenant compte de l'évolution des revenus moyens, selon l'inflation, comme c'est le cas aujourd'hui.</p>	<p>Aujourd'hui, même dégradé par les réformes, le système permet d'acquérir des droits sur les meilleurs salaires : calcul simple des 6 derniers mois dans le public (les 25 meilleures années dans le privé). Avec le nouveau système, seule compterait la valeur du point : cotisations transformées en points selon sa valeur d'achat, pensions déterminées par la valeur de liquidation du point. Ces deux valeurs variant en fonction des paramètres économiques et démographiques, de l'évolution du salaire moyen, les prix d'acquisition des points seraient alors revus chaque année.</p> <p><b>Calcul anticipé donc impossible, on pourrait se retrouver avec des pourcentages très faibles de son meilleur salaire dès lors que la valeur du point est en baisse.</b></p>
<p>Les pensions ne seraient plus calculées sur les 6 derniers mois mais sur toute la carrière, salaires et 100 % des primes compris.</p> 	<p>Actuellement, public ou privé, les bas salaires de début de carrières sont en partie « lissées » et compensées par le droit à une carrière avec un calcul sur les meilleurs traitements de fin de carrière. Avec la réforme, les salaires faibles du début comptent aussi, ainsi que les « mauvaises » années (chômage, congés parentaux, temps partiels, ...), ce qui provoque mécaniquement une baisse des pensions. Tous les salariés seraient ainsi perdants, par une remise en cause du principe de carrière qui, sans réévaluation significative des traitements indiciaires, conduirait à une <b>baisse très sensible des pensions.</b></p> <p>Intégrer les primes paraît juste, mais la grille indiciaire de la FP ne servirait plus à établir le niveau de qualification et d'évolution des rémunérations...</p> <p><b>une remise en cause du statut des fonctionnaires.</b></p> <p>De plus, le Rifseep diffère selon les collectivités, ce qui suscite, déjà des différences d'un territoire à l'autre.</p>
<p>En raison de la structuration actuelle hétérogène des rémunérations dans la FPT, <b>les agents dont la part des primes dans les salaires est importante pourraient sortir gagnants</b> dans le nouveau système.</p>	<p>À l'inverse, <b>ceux dont la part des primes dans les salaires est faible en sortiraient perdants.</b> Une très mauvaise nouvelle pour le service public avec la politique de développement des primes comme instrument de gestion différenciée des personnels, comme le CIA par exemple. (cf p5)</p>
<p>Les périodes de chômage indemnisé, maternité, maladie, invalidité, ... donneraient droit à des points de solidarité avec la même valeur. Ils seraient valorisés au moment de la retraite, contrairement à ce qui peut exister dans le système actuel. Un dispositif de réversion unique remplacerait les 13 règles différentes existant actuellement.. Les départs anticipés et régimes spéciaux seraient fermés. Une majoration serait attribuée par enfant.</p>	<p>Des majorations existent déjà aujourd'hui. Sur quelle base les points seraient-ils donnés? Les points correspondraient à quel salaire ? Quelle prise en compte de la pénibilité ? Et quels droits familiaux, pour les aidants, les pensions de réversion, qui aujourd'hui sont sans plafond de ressources (ce que le gouvernement voudrait remettre en cause). Annonces trop incertaines encore à ce jour.</p>

<p>L'âge légal de départ serait maintenu à 62 ans pour tous (public/privé) pour un métier similaire. Un âge « taux plein » identique pour tous, permettrait une retraite complète, contrairement à aujourd'hui où il est compris entre 62 et 67 ans. Cet « âge pivot » serait de 64 ans à partir de la génération née en 1963, il évoluerait comme « l'espérance de vie ». Ceux qui partiraient en retraite avant cet âge verraient le rendement diminuer de 5 % par année d'écart, ceux qui prolongeraient leur activité bénéficieraient d'un rendement majoré de 5 % par an. <b>Une incitation au prolongement de l'activité.</b></p>	<p><b>Report déguisé de l'âge de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans, âge «pivot» en dessous duquel une décote s'appliquerait et ce même avant 2025. Cet âge pourra être reculé avec « l'espérance de vie »,</b> faisant varier de fait la valeur du point (par exemple, en cas de recul d'un an, le taux plein ne serait plus obtenu à 64 mais à 65 ans).</p> <p><b>Les catégories C seraient les grands perdants</b> car souvent contraints de travailler plus longtemps en raison de revenus insuffisants, notamment les femmes. Autres grands perdants, les diplômés de l'enseignement supérieur rentrés tard dans la vie active, pour qui le départ en retraite se ferait vers 67 ou 69 ans, ou alors avec décote.</p>
<p>La transition serait progressive et les évolutions seraient achevées environ 15 ans après l'entrée en vigueur. Durant ce temps, les employeurs publics prendraient en charge une part plus importante des cotisations que celle prévue en régime « de croisière ». Cette prise en charge diminuerait à mesure que la part salariale remonterait progressivement vers le taux cible. La transition durerait une dizaine d'années, entre les générations 1963 et 1973.</p>	<p>Que se passera-t-il pour les agents territoriaux durant ce laps de temps? Comment les caisses de retraites s'articuleront-elles, alors que la tendance est à la généralisation de la FPT aux contractuels ?</p> <p><b>Encore une dangereuse remise en cause du statut des fonctionnaires.</b></p>

**En résumé, pourquoi tous les salariés vont-ils y perdre ?**

Bonne note sur certains aspects du rapport, comme "les points de solidarité" ou autres droits familiaux, et la soi-disant volonté de restaurer un équilibre en début de carrière, où les fonctionnaires sont sous-payés par rapport au privé.

Mais beaucoup trop d'opacité pour tous les salariés quant au montant des pensions avec la variation possible de la valeur du point et de la non réévaluation significative des traitements indiciaires. Tous les salariés et agents publics qui ne pourront pas travailler au-delà de 62 ans seront les grands perdants, et quelle qu'en soit la cause.

Les quelques simulations de pensions dans le rapport ne font apparaître que des situations favorables avec des carrières quasi complètes. Une inquiétante baisse généralisée des pensions est probable dès lors que l'objectif affiché du nouveau système est de bloquer le financement des retraites à son niveau actuel alors que le nombre de retraités va augmenter.

**La FSU demande une indexation sur l'évolution des salaires et au moins sur l'inflation.**

Le rapport rappelle que c'est en théorie la règle déjà existante, mais elle a été remise en cause ces dernières années. Il note par ailleurs la "nécessité

d'être à l'équilibre au moment de la bascule dans le nouveau régime", ce qui signifie que, d'ici là, de nouvelles mesures seraient applicables avant 2025, comme le recul de l'âge pivot qui pourrait être appliqué en 2021.

**L'argument du choc démographique ne tient pas la route, d'autres pistes sont possibles**

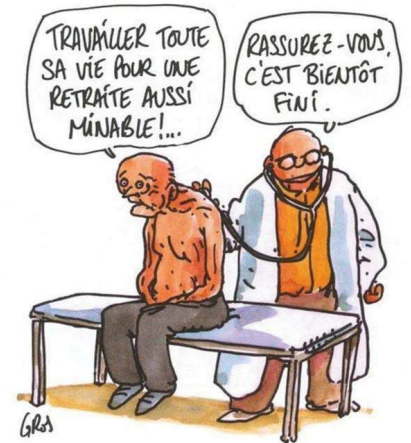
En 2000 il y avait 4 personnes de 60 ans et+ pour 10 personnes de 20-59 ans, en 2050 il y en aura 7 pour 10.

L'âge ne peut pas constituer la seule référence, sauf à remettre en cause l'équilibre du système et le niveau des retraites (l'âge de départ moyen à la retraite en 2018 étant déjà de 63,4 ans).

Il n'est pas illogique que la société consacre davantage aux retraités. C'est même un bénéfice pour la société que ces derniers aient un revenu qui leur permette d'en profiter pleinement.

Car une société où les travailleurs se tuent à la tâche et où les personnes âgées sont maintenues dans la pauvreté est-elle enviable ?

L'augmentation d'arrêts maladie constatée dernièrement est due à la hausse des arrêts pour longue maladie après 60 ans. Travailler plus longtemps a donc aussi un coût financier, et humain avec plus de souffrances et moins de possibilités de profiter de la vie en bonne santé.



L'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé n'est-elle pas due à une protection sociale et un système de retraite juste?

**D'autres financements sont possibles, la FSU demande une majoration des cotisations pour les employeurs aux importants profits, de sortir du cercle vicieux du Smic qui incite aux bas salaires donc moins de cotisations,... ou encore mettre à contribution les revenus financiers en prélevant dans les 250 milliards de dividendes versés aux actionnaires notamment.**

**Se battre pour nos retraites, c'est montrer qu'elles sont finançables autrement que sur le dos des travailleurs !**



## Pouvoir d'achat toujours en berne

[ >> SUITE DE LA PAGE 1 ]

### LES MESURETTES ANNONCÉES :

- Reconduction GIPA (garantie individuelle pouvoir d'achat): le texte sera publié "dès la rentrée" .
- Groupe de travail annoncé sur le RIFSEEP : il s'agirait de déconnecter IFSE / CIA. Le CIA serait déplafonné et serait un bonus "individuel ou collectif" qui pourrait s'appliquer y compris à ceux qui ne bénéficient pas de l'IFSE.
- Assistants sociaux et conseillers techniques : ils bénéficieront des plafonds indemnitaires de la catégorie A, en suite logique de leur passage en catégorie A depuis 2019 (PPCR).
- Concertation sur l'attractivité : un dispositif existe à l'Etat (l'indemnité temporaire de mobilité) mais il

est très peu appliqué ; des montants (aujourd'hui plafonnés à 10 000 euros) pourraient être revus . Le sénat a voté le déplafonnement du Rifseep dans les communes ayant des difficultés de recrutement, le gouvernement sera contre mais réfléchit à comment avoir des mesures nouvelles que les employeurs territoriaux pourraient utiliser.

- Revalorisation du barème du CESU garde d'enfants : serait utilisable par un certifié / PE jusqu'au 7° échelon.
- Frais de repas : passage prévu de 15,25 euros à 17,50 euros. N'avaient pas été revalorisés depuis 20 ans.
- Indemnité de développement durable sera créé (pour l'utilisation du vélo, etc) : encore à préciser.

### CHSCT : les élus FSU très actifs

## Destruction annoncée du CHSCT

Le CHSCT est une des trois instances du « dialogue social » que le gouvernement va fusionner avec les CT et donc en atténuer la portée. Il est pourtant un acteur majeur de la prévention au sein de la collectivité.

Les représentants FSU du CHSCT se sont pleinement engagés dans leurs rôles et missions. Ils ont contribué à la validation du document unique d'évaluation des risques professionnels des différents services du Département. Ils ont alerté la collectivité sur l'ambiance thermique des espaces de travail (température trop élevée ou trop basse) en préconisant la mise en œuvre de mesures préventives.

Les élus FSU du CHSCT ont demandé à être associés en amont à tous les process afférents au projet d'extension de la MDPH et du relogement des agents départementaux qui sont impactés par les travaux et le déménagement de leur unité de travail. **La question des EPI** (Équipement de Protection Individuelle) étant centrale pour les agents techniques, les représentants du personnel FSU CHSCT ont réalisé une enquête de satisfaction auprès des agents de la voirie au sujet des chaussures de sécurité. L'objet

de ce questionnaire était de connaître l'avis des agents sur le choix de cet EPI. Près de 100 agents ont répondu à cette enquête. L'analyse de cette étude permet de mettre en avant des éléments qui visent à l'amélioration des conditions de travail. Ce questionnaire est un préalable à l'organisation d'une rencontre entre l'administration et les syndicats. La FSU va

continuer activement à œuvrer sur la notion des EPI et va prochainement engager un nouveau travail sur les vêtements de travail.

Fortement impliqués dans l'exercice de leurs missions, les représentants FSU du CHSCT restent **force de proposition pour des solutions de prévention adaptées**. Ils se mobilisent activement pour l'amélioration des conditions de travail (préventions des risques professionnels et des risques psycho-sociaux)

et veillent à ce que tous les éléments du règlement concernant la sécurité au travail soient respectés. Ils sont là pour les agents et conseillent la collectivité.

**En minimisant cette instance, les agents n'auront plus la garantie de conditions de travail dignes et à la hauteur de leurs missions.**



**CT du 4 juillet: Une occasion manquée !!!**

## Les élus FSU pour le CIA pour tous

### L'administration reste frileuse:

Le CIA (Complément Individuel d'activité) est le second volet du RIFSEEP, avec l'IFSE. Instrument de management, ce type de prime entraîne toujours des problèmes dans les équipes de travail lors de son attribution.

La prime CIA arrive pour les prochaines évaluations, malheureusement pas pour tous, nos collègues des collèges, les ingénieurs, les techniciens et d'autres resteront encore sur la touche, toujours dans l'attente de la parution des décrets pour leur RIFSEEP !!!

Pourtant, la FSU a soumis à l'administration une solution temporaire pour une équité entre tous les agents, **la prime PIPCS** : Elle permettrait à tous d'avoir les 300 euros, mais cette solution n'a pas été retenue par l'administration qui préfère attendre les décrets RIFSEEP, ce qui isole encore plus nos collègues dans l'attente.

Cette prime CIA sera mise en place pour les prochains entretiens d'évaluation annuels où l'évaluateur aura le choix de donner :

- 100 % sans besoin de motiver son choix (300€ brut)
- 80 % obligation de motiver son choix (240€ brut)
- 50 % obligation de motiver son choix (150€ brut)

L'évaluateur devra annoncer le montant proposé à la fin de l'entretien d'évaluation, et comme précédemment, des voies de recours seront possibles.

Lors du Comité Technique du 4 Juillet dernier, les élus de la collectivité ont voté **"Pour à l'unanimité"** la mise en place de la prime CIA avec ses critères et son barème quand les syndicats FO et FSU ont votés **"Contre à l'unanimité"** ne voulant pas du 80% dans le barème ainsi que certains critères.

Pour la FSU, cette mise en place de la prime CIA avec différents montants d'attribution n'est pas juste. Il existe déjà des recours pour les encadrants afin de sanctionner un agent et nous pensons que de toucher au financier n'arrangera pas la situation, ni individuelle ni collective.

**Comme pour les "IFSE cibles", la FSU reste combative sur la mise en place de cette nouvelle prime et vous encourage à nous contac-**



## TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Loi contre le dialogue social et le statut

Plusieurs dispositions du texte entrent en vigueur dès sa publication notamment :

- **harmonisation du temps de travail au sein de la fonction publique (1607h réelles)**
- **remise en cause du droit de grève (voir article page 6)**
- nouvelles règles applicables aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi dans la FPT

Les autres dispositions entreront en vigueur, pour l'essentiel, au 1<sup>er</sup> janvier 2020/ 2021:

- **suppression de la compétence des commissions administratives paritaires pour les mutations**
- **suppression de la consultation des représentants des personnels sur les promotions et les avancements de grades**
- **recours aux contrats sur les emplois de direction et les emplois permanents de catégorie A, B et C**
- dispositif de rupture conventionnelle, comme dans le privé
- congé de proche aidant
- entretien de carrière pour les agents exposés à un risque d'usure professionnelle
- mesures incitatives aux agents publics à l'occasion d'une restructuration, notamment dans le cadre des plans de départ volontaire
- leviers permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ou de mieux prévenir et traiter les situations de violences sexistes ou sexuelles dans la fonction publique.
- **fusion des CHSCT et CT (au renouvellement des instances en 2022) par un Comité Social**
- valoriser le mérite des agents en prenant en compte les résultats du service, pas uniquement les résultats individuels... (RIFSEEP)

Moralité :

- Fin des CHSCT (2022)**
- Retour à l'arbitraire en CAP (bientôt)**
- Recours aux contractuels = casse du statut !!!**
- Fin des accords sur le temps de travail**
- Remise en cause du droit de grève ...**

**Certains du "nouveau monde" s'en frottent déjà les mains, ne nous laissons pas faire!**

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



## Grave atteinte à une liberté fondamentale

En France, le droit de grève est un droit constitutionnel. Cette liberté fondamentale est inscrite dans notre constitution. Il permet aux salariés et aux agents de la fonction publique de porter des revendications, de défendre les droits sociaux ou d'en conquérir de nouveaux dans l'intérêt des services publics et de leurs usagers.

### Restriction du droit de grève dans les collectivités territoriales !

En profitant de la torpeur de l'été, députés et sénateurs se sont mis d'accord sur le projet de loi de "transformation de la fonction publique". Ils y ont notamment inscrit une disposition visant à imposer des restrictions au droit de grève pour les agents des collectivités territoriales.

### Libertés entravées, privatisation en vue !

Aux éléments qui visent à privatiser la Fonction publique s'ajoutent des dispositions liberticides, répressives entravant les possibilités concrètes pour les agents de s'opposer aux conséquences de la loi dans les collectivités territoriales dont celles favorisant en particulier les privatisations et les licenciements qui en découleront.

### Restrictions pour les grévistes !

Concrètement, il sera possible de désigner des agents déclarés grévistes pour assurer leurs fonctions dans les crèches, l'animation, la restauration scolaire, la collecte et le traitement des ordures ménagères, les transports publics municipaux... etc. Il sera aussi possible en cas de grève d'affecter un agent sur un autre poste que le sien et dans un autre établissement.

Par ailleurs, la possibilité de faire grève pendant une heure ou une demi-journée sera considérablement restreinte pour tous les agents alors que cette possibilité était garantie par le Conseil Constitutionnel dans les collectivités depuis 30 ans.

Ces dispositions ne sont ni plus ni moins qu'une remise en cause à peine déguisée du droit de grève et d'une liberté fondamentale de notre démocratie.

Le SNUter-FSU dénonce la volonté du gouvernement de vouloir museler l'expression démocratique des agents publics remettant en cause un droit fondateur de notre pacte social.

**Collègues, n'entendez-vous pas comme nous un appel nécessaire à se manifester pour le maintien de nos droits ???**



N'oubliez pas de  
signer !!!

(voir article intranet FSU du 27 août)

AÉROPORT DE PARIS : NON À LA VENTE DES SERVICES PUBLICS

**Signez la pétition pour un référendum:**

<https://www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-2>

## CONTACTS

Michel REYNES  
mich82@free.fr  
Tél. 06.73.70.91.33

Nicolas PICOURET  
nicolas.picouret@sfr.fr  
Tél. 06.22.37.27.15

Fabienne LEFORT  
lefortfabienne@gmail.com  
Tél. 06.27.17.17.72

[fsu@ledepartement82.fr](mailto:fsu@ledepartement82.fr)

**ASSISTANTS FAMILIAUX**  
Katy GOMEZ  
katy.gomez@ledepartement82.fr

**ROUTES**  
Pascal DELSOL  
tél : 06.08.82.10.93  
delpass.82@gmail.com

**HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**  
Christophe BORBALAS  
chris.borbalas82@gmail.com  
Tél. 06.71.52.67.22

Emmanuelle RIGAUD  
emmanuelle.rigaud@ledepartement82.fr

[Fsu-chsct@ledepartement82.fr](mailto:Fsu-chsct@ledepartement82.fr)

## Se syndiquer, pourquoi ? comment ?

Se syndiquer, permet à une structure comme la notre de faire vivre le débat au sein d'un collectif d'agents impliqués.

L'adhésion peut être également un soutien, un partage d'idées, une volonté de porter ses propres engagements via le syndicalisme mais aussi de défendre sa carrière et d'être informé. C'est un système basé sur des règles fonctionnelles et statutaires où la démocratie et le partage sont de mises.

Il y a la transparence de nos actes et de la gestion financière. La cotisation est déductible des

impôts selon la législation en vigueur.

Taux de cotisation mensuel: 0.025 X INM (indice nouveau majoré).

Exemple : indice 360 X 0.025 = 9€ mensuel.

Chaque adhérent reçoit des informations de la part de la fédération (FSU nationale), de notre syndicat national (SNUter-FSU) et de la section locale (FSU 82 Territoriale).

Cela se concrétise par des supports papiers (journaux, lettres...) et par d'autres moyens de communications (mailing, SMS, rencontres, ...).



POUR NOUS  
REJOINDRE

NOM : .....

PRÉNOM : .....

MAIL : .....

ADRESSE : .....

CODE POSTAL : ..... VILLE : .....

À découper et renvoyer à (ou bien à transmettre aux adhérents FSU) : Michel REYNES Les places 82240 LAVAURETTE ou : mich82@free.fr / tél : 06.73.70.91.33.