



Le

CONSEIL DÉPARTEMENTAL 37

GRAIN de Sel

Février-Mars 2022-Grain de Sel n°57

SOMMAIRE

EDITO P.2

Un début d'année 2022 toujours sous contrôle

Comité technique du 8 octobre 2021

COMITÉ TECHNIQUE

du 19 novembre 2021 P3

CHSCT du 17 décembre 2021 P.4

Les différentes prestations frais déplacement

Mouvement des travailleurs sociaux et médico-sociaux p 5

ATTEE P6

Le casse tête du calcul des heures à rendre ou à récupérer

INFOS P.7

Complémentaire Santé

BILLET D'HUMEUR P.8

Ambiance..



Couverture de survie pour les travailleurs sociaux du Conseil Départemental mobilisés le 1er février 2022

PERMANENTS : Pascale BEGNON, Béatrice FAUVINET, Agnès ROUMANEIX, Annie THUNET, Philippe HUNAUULT et Jean François THINON

CT Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

CHSCT Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr

COS Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr

CAP A Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

CAP B Jean François THINON jfthinon@departement-touraine.fr

CAP C Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr

CCP A S RENAULT DUSSIAU sdussiau@departement-touraine.fr

CCP C Laurence COLLIGNON lcollignon@departement-touraine.fr

CCPD Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

EDITO

L'année est déjà bien entamée et l'offensive de la nouvelle variation du COVID semble être derrière nous. Exit les tests, autotests, queues devant les pharmacies et tutti quanti.

La campagne présidentielle bat son plein avec les discours haineux et décomplexés des candidats de l'extrême droite.

A qui mieux mieux, les annonces des candidats de droite pour des suppressions de postes de fonctionnaires lire (notre article page 8)!

Les prix flambent et l'Etat incite les employeurs privés à ouvrir leur porte-monnaie quand la ministre de la transformation et de la fonction publique refuse d'augmenter le point d'indice et poursuit les collectivités qui ne veulent pas se conformer aux 1607 heures !

Partout, la fonction publique peine à recruter car elle ne paie pas. Le secteur médico-social est sur le point d'implorer !

Les annonces pour la CAT C, des mesurette ! Les salaires de base de l'échelle C1 sont à chaque revalorisation en deçà du SMIC.

Que de batailles à mener encore pour éviter la casse du statut, maintenir un bon niveau de service public avec vous avec nous !

Engagés au quotidien

La rédaction

COMITÉ TECHNIQUE 8 OCTOBRE 2021

Nouveaux élus, nouvelle DRH, chacun doit prendre la mesure de son mandat. Dans cette session, il nous a souvent été répondu qu'on nous apporterait la réponse au prochain CT

Un communiqué intersyndical concernant **la mission stratégie digitale** a été lu en début de CT pour alerter sur la réorganisation du service, la méthode utilisée et les risques psycho-sociaux liés à l'explosion du service. Les agents ont eu une proposition de fiche de poste en juillet 2021 et jusqu'à la date de ce CT pas d'entretien, pas de retour. Cette alerte en session a permis que dès le 20 octobre, une réunion s'est tenue avec les agents concernés.

Les indemnités de déplacement (indemnité forfaitaire et indemnité temporaire) et les tickets restaurants étaient à l'ordre du jour. Après lecture du nouveau règlement concernant ces prestations, nous avons le sentiment que la collectivité essaie de nous grappiller non pas des avantages mais des droits en calculant toujours au plus juste les frais de déplacement, en enlevant des tickets restaurant lorsque l'on travaille une demie journéeIl est question d'une rencontre entre les syndicats et la collectivité sur la révision éventuelle du montant de l'indemnité forfaitaire actuellement de 210€/an au CD 37(lire notre article page 4).

Sur ce point, le DGS indique qu'il faudra faire des choix entre : l'augmentation des tickets restaurants, de l'indemnité forfaitaire de déplacement et le versement d'une indemnité de télétravail. A suivre !

Une journée d'intégration pour les nouveaux arrivants est mise en œuvre depuis peu. Le retour des agents est très positif. Nous avons fait part de notre regret que les ATTEE en soient exclus pour le moment sous prétexte de devoir compléter cette journée avec une formation spécifique les concernant.

Avec la double hiérarchie nous remontons régulièrement que les ATTEE ne se sentent pas appartenir à la collectivité du CD 37. Cette différence dès la journée d'intégration ne fera qu'ancrer ce sentiment.

Pour information, un projet de **bilan de la territorialisation de la DGAS** nous a été présenté. Il va se dérouler en 3 étapes et le bilan se fera fin février 2022. Le projet est déjà acté, le cabinet déjà recruté; 700 agents vont être sollicités pour répondre à un questionnaire et. 200 agents intégreront des groupes de travail. Les usagers seront interrogés par des étudiants de sociologie.

Comme tous les ans, à cette même période, présentation du dossier d'Organisation de la viabilité hivernale du service des routes précisant le règlement et les astreintes. Les représentants du personnel ont obtenu qu'un amendement soit ajouté sur le temps de repos entre 2 astreintes.

Comité Technique du 19/11/2021

Un ordre du jour conséquent mais qui a été mobilisé sur le sujet n°1 qui concernait **la réorganisation de 5 services** : DLI (direction de la logistique interne), création de la DSITN (direction des systèmes d'information et la Transformation numérique ex DSI), réorganisation de la DRH et intégration de la Mission mineurs non accompagnés à la DPPEF (direction de la Prévention et de la Protection de l'enfant et de la famille).

Difficile de suivre ces réorganisations et d'en mesurer les enjeux car nous n'avons pas toujours matériellement le temps de rencontrer les agents concernés (nous avons l'ordre du jour 8 à 10 jours avant la session) et les organigrammes ne sont pas nominatifs. A nous de reconstituer les puzzles, de comprendre les logiques de ces réorganisations et de suivre les différents mouvements de personnel.

Nous avons **voté pour 4 de ces réorganisations et nous nous sommes abstenus pour la DLI** pour laquelle il est envisagé un pôle service gestion administrative et financière là où il avait été annoncé la création d'un service avec des moyens humains plus importants.

Le bilan social de la collectivité : **rapport social unique 2020**. Malheureusement le document transmis est très incomplet. Il n'a donc pas été mis en débat même si des données relatives à ce bilan suscite comme ceux de ces dernières années : diminution des effectifs de fonctionnaires et de contractuel.le.s, nombre croissant des arrêts de longue maladie et mises en disponibilité d'office, éléments notables sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes etc. **Nous avons voté contre.**

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été survolé et n'a pas non plus fait l'objet d'un débat. Nous avons noté l'augmentation de la proportion des femmes contractuelles dans notre collectivité (les femmes occupant 76% des emplois contractuels en 2020 contre 60% en 2019). Un léger mieux dans les emplois de direction assurés par des femmes (48% en 2020 contre 44% en 2019) la majorité de ces postes étant occupés par des hommes alors que dans notre collectivité, les femmes représentent 68% de l'effectif global. **Vote pour**

Rappelons que la collectivité a une obligation d'engager un protocole sur la question de l'égalité femmes hommes. Une 1^{ère} réunion sur ce sujet s'est déroulée le 8 décembre 2021.

Plusieurs dossiers étaient proposés **pour information** :

Protection sociale complémentaire et lancement de la concertation. Pas d'obligation pour les collectivités territoriales actuellement de financer cette complémentaire avant 2026. Toutefois, le Conseil Départemental souhaite prendre les devants et engager des négociations sur le sujet. Alors que l'Etat s'oriente vers des contrats collectifs obligatoires, le CD 37 et **les organisations syndicales FSU et CGT souhaitent une libre adhésion** des agents et donc une « labellisation » (lire notre article sur la complémentaire santé page 7).

Un point d'information sur le bilan de l'utilisation **du compte personnel de formation** (pas de commentaire) et sur le fonctionnement **du comité de maintien dans l'emploi** qui assure le suivi des agents dans le cadre d'un reclassement (25 dossiers d'agent en cours au moment du CT). Nous avons de nombreuses fois alerté la direction sur la situation de nos collègues qui pour des raisons diverses se sont retrouvés à ne plus pouvoir exercer leur métier, sur la nécessité d'intervenir le plus tôt possible, d'éviter autant que faire se peut des longues ruptures avec le milieu du travail. Nous avons questionné souvent la lisibilité des moyens mis en œuvre et l'importance de pouvoir s'appuyer sur des personnes ressources, référentes bien repérées dans notre organisation. Nous nous interrogeons sur les moyens humains dont dispose la DRH, le service social en faveur des personnels pour assurer cette mission qui prend de plus en plus d'ampleur au fil des années. Un vrai enjeu pour prévenir un vrai gâchis humain !



CHSCT du 17 décembre 2021

Lors de ce dernier CHSCT un point Covid est rendu : Le taux d'incidence est de 335 pour 1000 habitants, le taux de positivité est de 5,8 %, en revanche on observe une couverture vaccinale chez les plus de 12 ans de 92% sur notre territoire.

Une 5^{ème} vague est redoutée début 2022*, le Conseil Départemental envisage dans ce cas de consulter ses responsables de service pour la mise en place d'un « télétravail sanitaire. »

La FSU suggère la possibilité d'installer des capteurs de CO2 pour les agents travaillant en open space. La Direction émet une réserve sur les délais de livraison de ces machines.

Cette situation sanitaire évolutive nous interpelle sur la charge de travail qu'exige la désinfection renforcée dans les collèges. Qu'en est-il des renforts ? Nous proposons la **création d'une équipe mobile** à même de pouvoir venir en renfort et en remplacement dans les collèges en difficulté.

Les représentants du CHSCT se félicitent **qu'un dispositif de médiation** au travail soit mis en place suite à nos demandes depuis plusieurs années.

Nous apprenons qu'une nouvelle gestionnaire prendra ses fonctions début janvier au collège de Sainte Maure qui en était dépourvu depuis la rentrée. Nous espérons qu'elle puisse accompagner les agents suite aux prescriptions de l'audit et du plan de prévention qui en découle.

Suite aux différentes visites de sites comme celles de la Cité Royale de Loches, la DSI ou encore La DLI imprimerie de nombreux points d'amélioration sont pointés. **La FSU reste vigilante et veille au suivi de ces préconisations.**

L'absence d'un médecin de prévention devient un point récurrent mis à l'ordre du jour du comité cependant l'employeur œuvre pour réduire au mieux les délais des agents qui attendent le passage de leur dossier au comité médical.

La DRH précise qu'une infirmière sera très prochainement recrutée.

* on y est ...

Les différentes prestations frais déplacement

L'indemnité forfaitaire et l'indemnité temporaire de déplacement peuvent être demandées par les agents qui se déplacent avec leur véhicule personnel pour exercer leurs missions à l'intérieur de la commune de leur résidence administrative ou de leur résidence familiale. **Ces 2 indemnités ne sont pas cumulables entre elles.**

Petits rappels

Le montant de base de **l'indemnité temporaire de déplacement** est équivalent soit au forfait journalier du tarif de bus fil bleu (4.10€/jour) ou soit au montant d'abonnement mensuel fil bleu (45€).

Cette indemnité est versée aux agents se déplaçant sur leur résidence administrative ou familiale dès lors qu'ils circulent avec leur véhicule personnel ou s'ils utilisent les transports en commun (service régulier) des communes suivantes: Tours, St Cyr sur Loire, St Pierre des Corps, La Riche, Joué les Tours, St Avertin et Chambray les Tours.

Cette indemnité est versée au semestre en fonction du nombre de jours de déplacement dans le mois et non pas aux nombres de trajets.

***Attention l'indemnité de déplacement temporaire n'est pas cumulable avec la participation employeur pour l'abonnement aux transport en commun et l'utilisation des cartes de transports Fil Bleu du CD 37 mises à disposition des agents.**

Les agents ayant des fonctions essentiellement itinérantes et qui se déplacent sur leur commune de résidence familiale ou administrative **en dehors de celles énoncées ci-dessus**, peuvent percevoir une **indemnité forfaitaire de déplacement**.

Celle-ci payée au semestre va maintenant être payée à l'année. Le montant maximum annuel fixé par le CD 37 est de 210€ (plafond légal autorisé 615€).

Les autres frais de déplacements et les frais de repas : les modalités restent inchangées et les frais sont à saisir sur le logiciel CONCUR SAP

Demander ces indemnités de déplacements est devenue **une véritable usine à gaz** comme l'administration sait le faire, attestations sur l'honneur, tableaux à remplir par le cadre hiérarchique ou par l'agent, en plus de la saisine des autres demandes de remboursement de frais sur CONCUR, des statistiques d'activité etc.

Sûrs que cela va décourager des collègues à faire valoir leurs droits !

Le montant des remboursements, y compris les indemnités kilométriques est bien en deçà des frais engagés : l'achat d'un véhicule (notamment pour les familles d'accueil qui doivent investir dans un véhicule suffisamment grand pour transporter les enfants gardés), son entretien et le pris de l'essence qui flambe !

C'était bien le moment de complexifier le système mais il n'y a pas de petites économies !

Mouvement des travailleurs sociaux et médico-sociaux

Depuis plus d'un an déjà, les travailleurs sociaux et médico-sociaux sont dans la rue.

Le 7 décembre, nous étions 600 dans les rues de TOURS sous une pluie battante !

Si les revendications diffèrent sur les conditions statutaires selon qu'ils sont employés dans le secteur privé (établissements sanitaires ou à caractère social, services éducatifs etc.) ou dans le secteur public, notamment sur la prime du Ségur de la santé ou la question des conventions collectives pour les premiers, sur des questions de revalorisation du point d'indice, de déroulement de carrière ou de transposition du Ségur de la santé, tous s'accordent pour dénoncer une profonde crise dans la profession.

Manque d'attractivité des métiers, manque de reconnaissance, manque de moyens, perte de sens.

Fiers de nos métiers hier, nous nous considérons comme des sentinelles de la démocratie, garants des droits des plus pauvres et plus vulnérables.

Aujourd'hui, astreints à des logiques de guichets, à l'application de procédures bêtifiantes parfois, derrière des ordinateurs et de beaux outils numériques en télétravail ou ailleurs.

Face à une société marquée par une violence de plus en plus importante, l'écart toujours plus grand riches et pauvres, un manque de moyens criant dans le secteur de la protection de l'enfance, du soin pédopsychiatrique et psychiatrique, le secteur du handicap, le secteur du vieillissement et de la dépendance, nous avons oublié comment nous pouvions travailler tous ensemble, tous secteurs confondus, unir nos forces pour nous faire entendre et entendre la voix de ceux que nous accompagnons.

Isolés comme nous sommes, dans nos métiers hyper féminisés, nous avons beau être essentielles et essentiels, nous restons ignorés.

Dans notre fonction publique territoriale, les dernières dispositions concernant les revalorisations de carrière des puéricultrices, infirmières dont les décrets viennent de paraître (toutes les informations sur notre rubrique **FSU dans l'INTRANET**) restent très en deçà des attentes pour les sages-femmes et relèguent les assistants socio-éducatifs (ASE et EJE) au petit A, qui devient très petit alors que jusqu'à présent la grille de salaire des ASE et EJE était calquée sur celle des infirmières.

Aujourd'hui les infirmières démarrent leur carrière **en classe normale** (11 échelons) à l'indice majoré de 390 comme les ASE et EJE (14 échelons) jusqu'à l'indice terminal de ce grade qui va 673 pour les infirmières et 592 pour les ASE et EJE soit 81 points d'indice d'écart (379,00 euros bruts) Le 2^{ème} grade **hors classe** pour les infirmières (11 échelons) commence à l'IM 422 et va jusqu'à 722. La **classe exceptionnelle** pour les ASE et EJE (11 échelons) démarre à l'IM 433 et se termine à 627. Là encore un écart de 95 points d'indice soit 444,00 euros bruts !

Coup de théâtre, le 18 février, annonce du 1er ministre dans le cadre de la conférence des métiers : le CTI, complément de traitement indiciaire, d'un montant 183,00 euros bruts /mois est accordé à un certain nombre de travailleurs sociaux et médico-sociaux des structures associatives, établissements et services départementaux (lire notre tract sur le site intranet , taper https://intranet.cg37.fr/portail/c_2364889/revalorisation-de-183-pour-la-filiere-sociale-et-medico-sociale-enfin)

Les décrets ne sont pas parus et il subsiste encore des flous sur les bénéficiaires de ce Ségur de la santé beaucoup de nos collègues sont exclus : filière administrative, secrétaires et conseillers socio-professionnels, travailleurs sociaux de la PMI..

La Bataille est loin d'être finie pour que les carrières soient revalorisées et le CTI à tous les agents travaillant dans le champ du social.



Calculs de récupération des heures en cas d'arrêt de travail des ATTEE (agents officiant dans les collèges)



Plutôt que de grand calculs, voyons plutôt le principe

Pour les agents des collèges, l'année de référence est l'année scolaire qui démarre du 01/09 et se termine le 31/08 de l'année suivante. Période pendant laquelle les agents doivent effectuer 1607h (actuellement 1587.5h comme tous les agents du Conseil Départemental).

Sont considérés comme congés annuels les 5 semaines d'été, les autres jours étant d'après l'administration des RTT, sans que cela ne soit vraiment clair et ce que nous contestons..

Le calcul se fait sur la base de 35 h /semaine du fait de l'annualisation pour " coller " au calendrier scolaire.

Les heures effectuées au-delà sont récupérables pendant les vacances scolaires. Dans les collèges on est habituellement sur des temps hebdomadaires de 42, 43 heures voire 44 heures/ semaine.

Lors d'un arrêt, le temps de travail est recalculé sur la période partant du 01/09 à la date de la fin de l'arrêt.

Un calcul des heures réellement effectuées (sur la base du planning de l'agent)

Un calcul des heures sur la base des 35h.

La différence entre les deux, donne soit un nombre d'heures « en trop » (au profit de l'agent) ou à rendre et donc restant à effectuer (au détriment de l'agent).

Pour illustrer : 2 exemples

Exemple 1 :

Je suis en arrêt du 10/01 au 28/01/2022 j'aurais dû faire =**742.5h** (du 01/09 au 28/01)

Mais en arrêt la semaine est à 35 h donc il m'est comptabilisé =**723h**

Je dois donc **19.5h**

Exemple 2 :

Je suis en arrêt du 02/07 au 22/07/2022, j'aurais dû faire =**1566.75h**

Mais en arrêt la semaine est à 35 h donc il m'est comptabilisé =**1580.75h**

Le CD me doit **14h**

C'est ce qui donne à « rendre » ou à « prendre »

Ce calcul peut suivant la période de l'année donner des résultats très différents, suivant qu'il y ait, ou pas de vacances.

La FSU persiste à demander la fin de ce système qui oblige des agents en arrêt, suite à une maladie ou à un accident du travail à devoir rendre des heures à la collectivité à leur retour alors même qu'ils sont déjà astreints à des horaires hebdomadaires importants et exposés à des travaux pénibles. Ce système incite les agents à programmer les arrêts prévisibles (opération par exemple) pendant les vacances scolaires ce qui donne un solde débiteur chaque année à la collectivité et déséquilibre les équipes qui doivent faire face à un absentéisme de plus en plus important car de fait la collectivité est contrainte de redonner un nombre de jours, aux agents, croissants au fil des ans.

Complémentaire santé : on en est où ?

Après avoir été rendue obligatoire pour les salariés du privé en 2016, La couverture santé pourrait le devenir pour tous les agents des 3 versants la fonction publique en contrepartie d'une participation financière de l'employeur public.

Déjà en œuvre pour la fonction publique de l' ETAT avec la signature de l'accord interministériel le 24 janvier 2022 et des avancées notamment sur le panier de soins proposé d'un montant compris entre 60 à 65 euros, sa déclinaison à la Fonction Publique Territoriale sera rendue obligatoire en...2025.

Si cette participation à la PSC constitue une aide non négligeable pour les agents publics et rétablit une équité de traitement entre tous les salariés privés et publics, les modalités de l'accord signé avec le Ministère de la Transformation et de la Fonction publique et notamment l'adhésion obligatoire à un contrat groupe, suscitent des inquiétudes et sont en contradiction avec ce que nous portons depuis toujours à la FSU.

Pour la FSU il est indispensable que les agents puissent conserver le choix de leur mutuelle même en cas d'accord majoritaire. La liberté d'adhésion est le principe fondamental du mutualisme.

La PSC obligatoire risque d'accroître les désengagements de la sécurité sociale en basculant des prises en charge sur les mutuelles dont les prix risquent de continuer à s'envoler y compris dans les contrats groupe

La PSC obligatoire risque d'accroître les inégalités générationnelles notamment pour les retraités qui auront un montant de cotisation très important qui évoluera en fonction de l'âge jusqu'à 75 ans

Pour La FSU, il faut une Grande Sécurité Sociale. Défendre une sécurité sociale « de chacun selon ses moyens à chacun selon ses besoins »

Au CD 37, on n'en n'est pas encore là puisqu'aucune obligation n'est faite à notre employeur de financer cette PSC. Toutefois, le Président, dans le cadre de la dotation exceptionnelle liée aux droits de mutation sur les ventes immobilières, a proposé que soit envisagée une participation financière pour chaque agent dès 2022.

Le choix entre 2 possibilités :

-**Contrat labellisé.** Chaque agent percevra une somme de participation de l'employeur pour adhérer à une mutuelle labellisée de son choix

-**Contrat collectif à adhésion obligatoire.**

C'est la première option qui a été choisie. Reste à déterminer le montant de l'aide.



BILLET D'HUMEUR



Demain sera un autre jour, 2022 sera heureux ou ne le sera pas ? Nous sommes convaincus que c'est l'action collective, seule qui au CD37, comme au national, peut faire bouger les lignes.

Année 2022, année à élections avec les promesses qui n'engagent que ceux qui les tiennent. Dans un pays qui se « droitise » où les relents pestilentiels du populisme et du fascisme nous font oublier qu'œuvrer pour plus de fraternité est une bien meilleure solution.

Que la main tendue vaut mieux que les chaînes de l'obscurantisme politique et religieux et que la tentation délétère de rejeter la faute sur les autres, les étrangers, les chômeurs, les fonctionnaires est une chimère.

Si la pandémie de 2020 a mis un coup d'arrêt aux politiques de maîtrise des dépenses publiques en suspendant les « contrats de Cahors », pour autant cette décision n'est pas définitive et on peut penser qu'après les élections, le sujet reviendra sur la table. Rappelons-nous, ces contrats qui avaient pour but de réduire drastiquement les dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales avec entre autres, le but de mieux maîtriser la masse salariale ce qui a conduit inévitablement à ne pas remplacer tous les agents partant à la retraite avec les incidences au quotidien que nous rencontrons, toutes et tous dans nos métiers.

Les « contrats de Cahors » d'hier concernaient 322 collectivités (régions, départements, métropoles principalement) mais la dernière préconisation de la commission pour l'avenir des dépenses publiques est d'élargir ce dispositif au plus grand nombre de collectivités possibles ce qui vous vous en doutez ne va pas favoriser les embauches dans la fonction publique territoriale.

Si nous croisons cette information avec les programmes des candidats à l'élection présidentielle d'avril prochain qui pour ne citer qu'un, propose de supprimer ni plus ni moins, 200 000 fonctionnaires dans les 3 versants de la fonction publique, on ne peut être qu'inquiets pour l'avenir et nous pouvons légitimement nous interroger sur l'idée que se font nos édiles du service public.

Aujourd'hui dans toutes les associations nationales, de maires, de présidents de conseils départementaux, nous entendons ici et là, la grogne de nos élus qui reprochent à l'État de les étrangler financièrement en les privant de recettes fiscales (suppression de la taxe d'habitation par exemple).

Ici se pose aussi la question délicate de l'imposition en France. Les médias colportent depuis des décennies que nous sommes un des pays où nous payons le plus d'impôts mais ils oublient aussi de dire que nous sommes un des pays qui protège le mieux. Les politiques pour des raisons purement électoralistes au niveau national comme au niveau local ont contribué à diminuer voire supprimer l'impôt. Si dans les urnes c'est payant, dans les faits le résultat est catastrophique pour les services publics, je vous laisse réfléchir sur l'état de l'hôpital. L'impôt est juste lorsque l'effort de chacun est proportionnel à ce qu'il peut donner. Qui plus est si certains élus locaux dénoncent cette situation, la plupart enkystés dans leur parti défendent bien mollement la fonction publique et la nécessité d'avoir les moyens financiers pour lui permettre de continuer à exercer ses missions. Combien d'entre elles, d'entre eux ont déchiré leurs cartes ? Comme quoi la soupe est bonne, la République les nourrit bien...

La sempiternelle question du pouvoir d'achat nous concernant est sur la table mais comment dégeler le point d'indice sans recettes fiscales conséquentes ?

Il faut que cessent les discours sur le fonctionnaire « bashing » asséné depuis des années par le monde des entreprises du CAC 40 accusant la fonction publique de plomber la compétitivité du pays. En clair nous accusant d'être une composante qui alimente la crise.

La situation que nous connaissons depuis 2020 a rappelé l'importance des services que nous rendons aux usagers, **le service public avec un grand « P »**.

Soyons fiers de ce que nous sommes, défendons comme nous le faisons au quotidien à la FSU au quotidien, notre statut, garant de nos droits et devoirs, d'un exercice des missions de services public de qualité, équitable et de proximité.