



Septembre/Octobre 2022

Bilan d'activité 2018 - 2022



LA FSU TERRITORIALE du Conseil Départemental des Bouches du Rhône

Bureaux A 2042, 2043 et 2044

☎ : 04.13.31.19.61.(19.62,19.63,19.64)

✉ : syndicat.fsu@departement13.fr

🌐 facebook : FSU du Conseil Départemental 13

Sommaire

- Page 1 : Édito
- Page 2 : Bilan d'activité
- Page 3 : C.A.P
- Page 4 : C.H.S.C.T
- Page 5 : C.T
- Page 6 : Dossier retraites
- Page 7 : D.G.A.S
- Page 8 : Le 8 décembre je vote FSU !

EDITO :

Les agents des trois versants de la Fonction Publique - Etat, Hospitalière et Territoriale sont appelés du 1^{er} au 8 décembre 2022 à désigner leurs représentants dans les instances de concertation de la fonction publique : Commissions Administratives Paritaires (CAP) dans les trois catégories A, B et C, Commissions Consultatives Paritaires (CCP) et pour le Comité Social Territorial qui remplacera le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Le mandat s'établira pour une durée de 4 années sur la période 2023 – 2027.

Nous arrivons donc au moment de cette élection du 8 décembre prochain à la fin d'un mandat de 4 ans sur la période 2018 – 2022 qui n'a pas été de tout repos pour les syndicats.

Avec ce journal « Bilan d'activité 2018—2022 » nous allons revoir les grands moments de notre engagement et nos actions afin que vous perceviez combien il est important de faire vivre le syndicalisme dans notre collectivité territoriale et défendre nos carrières, nos salaires et tous nos droits en général ainsi que les missions de service public !

Nous allons diffuser sur tous les sites le guide des carrières. Ce guide est un outil important d'information. Il est un condensé du statut de la fonction publique et a le mérite de présenter toutes les grilles salariales de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique avec une mise à jour régulière.

Cependant la collectivité a plus de 7000 agents.... Si vous n'êtes pas présent lors de notre passage, n'hésitez pas à nous contacter pour le demander.

Pour les élections du 8 décembre prochain, la FSU TERRITORIALE du CD13 déposera des candidatures dans toutes les instances. Notre représentativité est acquise, cependant nous avons besoin de vos voix afin d'être plus forts et collectivement mener tous les combats nécessaires.

**Le Bureau
du Syndicat
FSU
TERRITORIALE**

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



Bilan d'activité 2018 – 2022 :

Nous avons la conviction que les missions de service public participent à la cohésion sociale de notre département et au sens plus large de notre pays, qu'elles garantissent l'égalité d'accès aux services indispensables à la vie de la population quel que soit le lieu, qu'elles contribuent à préserver l'équilibre dans le développement des différents départements et régions en maintenant, ou en permettant que s'y installent des activités créant des emplois.

Nous voulons contribuer à faire vivre un service public de qualité pour tous, démocratique et solidaire qui, à l'opposé des politiques d'austérité qui l'affaiblissent, répond toujours mieux aux besoins nouveaux de la population avec des missions et des compétences qui sont la condition du développement d'une société respectueuse des êtres humains et de l'environnement.



Les élections du 6 décembre 2018 nous avaient placés en 4^{ème} position sur les 5 syndicats représentatifs du Conseil Départemental 13.

Au regard des élus obtenus nous avons continué à défendre au mieux les agents dans les instances paritaires et sur toutes les questions de droit sur le statut de la fonction publique et en matière d'hygiène et de sécurité y compris juridiquement.

Notre activité syndicale est partagée en deux principales responsabilités d'un engagement militant : Les questions d'ordre général et collectif dans les Comités Techniques et les CHSCT, et la défense individuelle des agents dans les CAP (avancements, promotions, conseils de discipline, demande de révision d'évaluation, etc...) plus l'accompagnement de nombreux agents dans les situations individuelles notamment de souffrance au travail (problèmes de management, demandes de mobilité, charge de travail, burn-out, etc...)

Le Syndicat FSU TERRITORIALE est aussi engagé à l'échelon national sur l'ensemble des sujets soumis par le gouvernement et le Ministre de la Fonction Publique. La période 2018 – 2022 a été riche d'investissement et d'engagement pour se faire entendre notamment contre la Loi du 6 Août 2019.

Cette Loi « scélérate » (nous ne le dirons jamais assez) modifie profondément le statut de la fonction publique modifiant de fait les carrières et les droits des fonctionnaires.

C.A.P : la question importante de nos carrières :

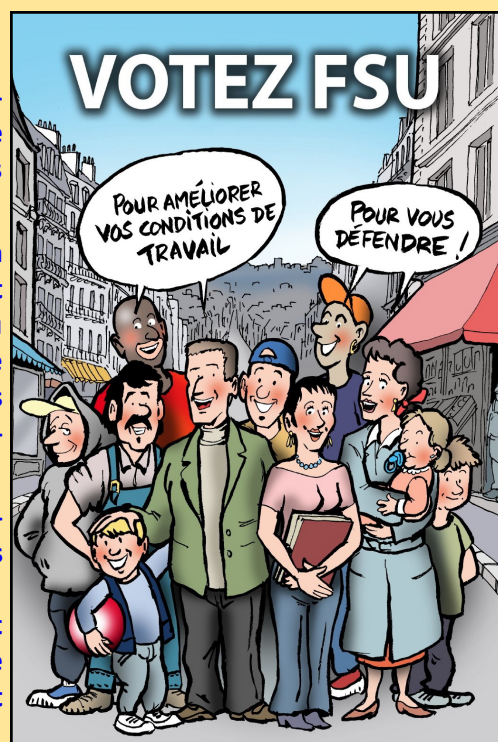
Désormais, depuis la Loi du 6 Août 2019, les décisions de l'autorité territoriale pour les avancements de grades ou les promotions internes ne sont plus prises dans une instance paritaire mais nous sont présentées lors de la Commission de Promotion et d'Avancement (CPA).

Dans cette commission, l'administration informe de qui aura ou n'aura pas l'avancement ou la promotion. Les délégués du personnel peuvent intervenir mais ne peuvent plus voter pour ou contre un avancement ou une promotion. Il reste pour nous indispensable de veiller au respect de

la justice et de l'équité face aux possibles dérives clientélistes de l'autorité territoriale.

Les délégués du personnel de la FSU TERRITORIALE sont toujours intervenus dans les CPA pour dénoncer les situations injustes.

Pour nous, tous les fonctionnaires ont droit à une carrière avec des avancements de grades et des promotions internes. C'est inscrit dans le statut de la fonction publique.



C.A.P (suite) Et pourtant le statut de la fonction publique en raison de la Loi du 6 Août 2019 à subi un coup mortel. En effet, depuis le 1^{er} Mars 2022, le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) est entré en vigueur. Ce code a vocation à remplacer le statut de la Fonction Publique.

Dans ce nouveau code existe un livre II consacré au dialogue social. Ce code est la mise en application de l'un des volets de la Loi de « Transformation » qui détruit nos garanties statutaires : diminution des droits syndicaux et collectifs, facilitation des externalisations et des privatisations, recours aux contractuels, dissolution des statuts.

La volonté du législateur est d'aligner les modes de gestion des services publics sur les entreprises privées. Pour cela il faut pouvoir flexibiliser les emplois et établir des rémunérations différentes qui se rapprochent de celles du privé qui sont fixées sur l'atteinte des objectifs définis annuellement.

Nous avons combattu, par des journées de mobilisation et de grève cette loi du 6 août 2019. Nous continuerons à la combattre car nous sommes convaincus que le progrès social passe par des réformes qui améliorent les situations, les carrières, les droits des fonctionnaires et augmentent leurs salaires par l'augmentation du point d'indice.

Où en sommes-nous sur le point d'indice ?

Les organisations syndicales de la fonction publique ont obtenu au mois de juillet dernier que le ministre de la fonction publique annonce enfin une revalorisation du point d'indice. Pour autant, les 3,5 % annoncés sont très en deçà de l'inflation, pour l'instant à 6% et annoncée très prochainement à 7%.

Après un quinquennat entier qui s'est acharné à maintenir le point gelé, cette augmentation ne saurait compenser les pertes, ni réparer les conséquences lourdes pour les conditions de vie d'un grand nombre de personnels, en particulier les bas salaires et les plus précaires.



La situation inédite d'augmentation rapide du coût de la vie, cumulée à la dégradation résultant de 12 années de quasi-gel du point appelle pourtant une mesure d'une toute autre ampleur, avec une revalorisation d'urgence immédiate de 10% au moins pour préserver les conditions de vie de tou(-te)s les agents publics, et un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies.



Pour la FSU Territoriale du CD13, la situation impose une négociation sur l'ensemble des grilles de rémunération et de carrière, intégrant de nécessaires mesures pour permettre en particulier d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est un enjeu de société, car il en va de l'attractivité des métiers de la fonction publique, et donc de l'existence de services publics répondant aux besoins de la population sur l'ensemble du territoire.

La FSU Territoriale du CD13 considère donc ces 3,5% d'augmentation comme une étape largement insuffisante et qui en appelle une autre sans délai, tant cette augmentation est en décalage avec la réalité de l'évolution de coût de la vie. La FSU exige que soit rapidement décidé un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur l'augmentation des prix ainsi que l'ouverture de négociations portant sur les carrières et les rémunérations.

C.H.S.C.T : l'instance qui concerne l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail disparaît

La Loi du 6 août 2019 a supprimé les CHSCT. Le législateur a répondu favorablement à des demandes de DRH qui souhaitaient ne plus être contraints par cette instance à respecter le code du travail et le statut de la fonction publique concernant la santé des salariés. Une aberration pour la FSU TERRITORIALE et pour tous les syndicats en général.

La collectivité face à notre rejet de cette mesure a toutefois maintenu cette instance jusqu'au élections du 8 décembre prochain. Le Comité Social Territorial (ex Comité Technique) sera l'instance qui gèrera en plus de ses compétences (restructurations, réorganisations, temps de travail, régime indemnitaire, taux de promotions et d'avancements, etc...) toutes les questions liées au CHSCT.

Une façon d'alourdir inutilement l'instance du CST et le travail des délégués du personnel y siégeant. Une façon de « noyer le poisson » comme on dit aussi car les questions liées à la santé des agents relèvent d'une spécificité administrative et technique avec une imposante législation.

Bref ! Les questions d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de santé au travail doivent pour la FSU rester une priorité !



Le Conseil Départemental 13 à l'épreuve de la covid 19 : il restera dans nos mémoires la forte activité en tant que délégués du personnel au CHSCT lors de la pandémie de Covid 19. Nous étions un petit nombre à participer à toutes les réunions d'organisation avec la DRH, la médecine du Travail et les DGA pour l'application des dispositifs gouvernementaux, pour la protection des agents du CD13 et l'impérative nécessité de continuer nos activités et nos missions de service public en direction des usagers.

Cette période a tout de même démontré les incohérences du gouvernement d'avoir supprimé les CHSCT à un moment où tous les salariés du public et du privé en avaient le plus besoin.

Ces réunions de concertation avec la DRH, très régulières, ont permis de recueillir les avis des agents, de les faire remonter et construire un consensus de réponses adaptées.

Nous reconnaissons que le dialogue social s'est amélioré dans la collectivité. Les situations de crise comme la Covid 19 sont tellement complexes qu'il faut favoriser le collectif et la solidarité. « L'union fait la force » est un principe qui a fait ses preuves encore une fois.

Réorganisations à gogo, absences non remplacées, changements de poste, personnels déplacés, angoissés, stressés...

MARRE
d'être
PRESSÉS
comme des
CITRONS !

La FSU t'aide à tenir bon !

Que nous réserve l'avenir ?

Avec l'augmentation du temps de travail et le dossier des 1607 heures la question de la santé au travail va s'intensifier. Il est pour nous illogique d'augmenter le temps de travail des fonctionnaires lorsqu'il y a autant de chômage en France et lorsque les jeunes ont tant de mal à entrer dans le monde du travail. Si la durée de la carrière devait aussi augmenter et passer à 177 trimestres pour avoir une retraite à taux plein, combien partiront en bonne santé après autant de temps passé au travail ?

Autre point qui nous préoccupe à la FSU TERRITORIALE c'est tout simplement quel est l'avenir de notre collectivité, le Conseil Départemental 13 ?

Où allons nous ? Quelles seront les organisations, les missions, les compétences et les moyens de notre collectivité territoriale dans les prochaines années ?

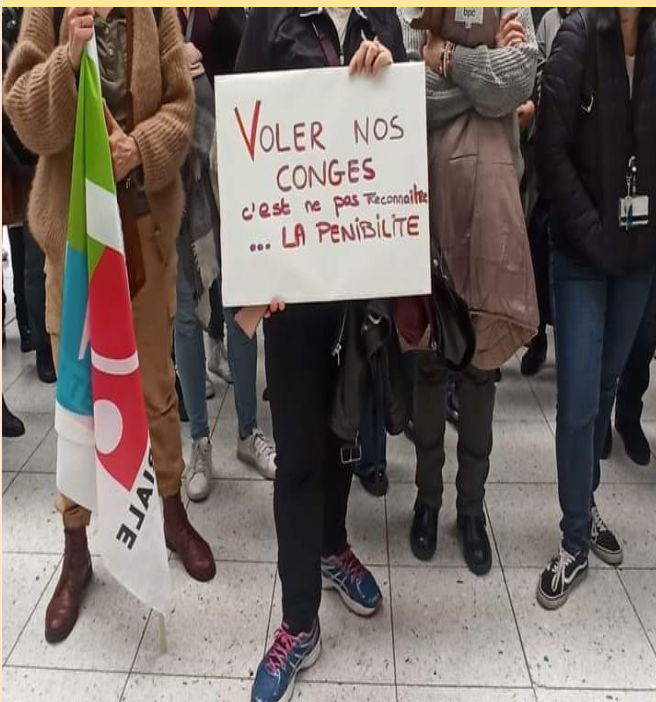
Des projets sont en discussion dans les ministères. Le désengagement de l'Etat est une réalité que nous pouvons hélas constater depuis fort longtemps.

Comité Technique : 4 années de réorganisations et de restructurations non stop ! Comme pour les CAP, le CT s'est organisé du point de vue de ses compétences conformément à la Loi du 6 août 2019. Nous ne le dirons jamais assez la Loi de « transformation de la Fonction Publique » a plutôt un caractère de destruction et de casse du service public. D'une part parce qu'elle ne tient pas compte des réalités de terrain que ce soit dans les ministères, les hôpitaux ou les collectivités territoriales. Et d'autre part parce que les fonctionnaires et tous leurs syndicats s'y opposent. Nous pouvons tous mesurer aujourd'hui les dégâts dans les hôpitaux : manque de personnels et difficultés de recrutements, réduction des moyens, fermetures de services et notamment des urgences, fermetures de structures, etc...

Mise en œuvre du RIFSEEP (IFSE et CIA) : Pour le Conseil Départemental 13 nous avons eu plusieurs gros dossiers à traiter. La mise en œuvre du RIFSEEP avec l'IFSE et le CIA dès 2018 a permis à la FSU TERRITORIALE de faire entendre la voix des agents de cadres d'emplois que la DRH ne connaissait même pas.

Le régime indemnitaire (IFSE) que vous percevez tous les mois a fait l'objet d'âpres discussions et de dures négociations. Nous avons toujours fait savoir à l'administration et la DRH que l'écart qu'il y a entre l'IFSE à 290 € pour un agent des collèges et l'IFSE à 2200 € pour un DGA était trop grand. Quand on connaît la souffrance au travail de certains cadres d'emplois nous devons intervenir pour plus de justice. Nous allons revoir l'IFSE pour de nombreux cadres d'emplois en 2022 et 2023, nous nous battons pour réduire cet écart et remonter les taux minimum.

Concernant le CIA, nous nous sommes opposés aux montants dérisoires annuels. Nous exigeons l'augmentation d'au moins 100 % de l'enveloppe globale. Cependant la FSU dénonce aussi l'arbitraire et l'injustice dans le versement du CIA. Trop d'agents ont obtenu un CIA inférieur au taux médian sans motifs objectifs ni explication préalable de leur hiérarchie. Cela est pour nous inacceptable.



L'autre gros dossier, les 1607 Heures :

Nous avons organisé beaucoup d'assemblées générales avec les personnels et beaucoup de réunions avec la DRH et les DGA.

Encore une fois c'est la Loi du 6 août 2019 qui a fixé la norme à 1607 heures annuelles en abrogeant notre accord voté en 2000 avec le Président du Conseil Départemental de l'époque. Tout a été « jeté à la poubelle » les 2 jours de congés annuels non réglementaires, les 5,5 jours chômés payés, la journée de solidarité non effectuée et les 2 heures de reposoir faisant un total de 71 heures et 30 minutes ; ainsi que les semaines de détentés de certains agents de la DGAS. Bref la catastrophe !

Sur ce dossier fondamental du temps de travail, la FSU s'est engagée à fond avec les personnels pour défendre les acquis avec l'ouverture de négociations. La mobilisation des personnels a permis d'aborder l'importance de la pénibilité des postes et des fonctions et d'intégrer en partie cette réalité dans les protocoles d'accord.

Le Comité Technique a débattu du dossier au mois de mai pour un passage et un vote ensuite lors de la commission permanente du mois de juin et un envoi de la délibération au préfet début juillet pour étude juridique et une application au 1er Janvier 2023.... Si le dossier est accepté et validé par le représentant de l'Etat.

Vous remarquerez qu'avec les 1607 heures et les 25 jours de congés annuels, nous sommes en tant que fonctionnaires sur le même temps de travail que les salariés du privé. Heureusement nous gardons encore la sécurité de l'emploi. Mais pour combien de temps ?

Dès le mois de Janvier 2023 le Comité Technique va devenir le Comité Social Territorial avec les mêmes compétences plus toutes celles du CHSCT. Nous voudrions à la FSU Territoriale vous associer beaucoup plus aux dossiers que nous devons traiter et aux avis que nous donnons après amendements et débats.

Travailler plus pour vivre moins, tel était la volonté en 2020 du gouvernement

Castex : Pour convaincre les fonctionnaires, l'argument majeur du gouvernement Castex était la prise en compte des primes dans le calcul de la pension, contrairement au système actuel. Pour autant, les simulations montraient que même avec les primes, le nouveau système était désavantageux ! Ainsi, dans ce nouveau système, même avec une carrière complète (43 ans de cotisation) il faudrait travailler au moins jusqu'à 67 ans pour les agents de catégorie C pour espérer préserver un niveau de pension décent et, ce, à condition que leur carrière ait été rapide. Il en est de même pour beaucoup de collègues des catégories B et A.



Le système promis par le gouvernement était très inégalitaire. Il reproduisait toutes les inégalités subies tout au long des carrières. Par exemple, les niveaux de primes sont variables d'une administration et d'une collectivité à l'autre, et sont souvent à la main de la hiérarchie locale. Ce n'est pas au « management » de décider de notre niveau de retraite.

Le gouvernement mentait lorsqu'il présentait ses simulations ! Il affichait en effet des calculs fondés sur une valeur du point d'indice qui serait réévaluée en fonction de l'inflation. Le gouvernement s'adonnait à ce tour de passe-passe alors même qu'il annonçait poursuivre le gel de la valeur du point d'indice jusqu'en 2022. Depuis 2000, le point d'indice a déjà perdu 10% de valeur au regard de l'inflation. Autant de pouvoir d'achat en moins pour les actifs, autant de baisse des futures pensions programmée ! En réalité, l'approche du gouvernement organisait la baisse régulière du pouvoir d'achat des retraités de la fonction publique, même s'il n'y avait pas d'effets démographiques.

La pénibilité à la trappe !

Le 21 janvier 2020, le secrétaire d'État à la fonction publique a annoncé la suppression de la catégorie active, qui reconnaît la pénibilité de certains métiers et permettait aux agents de partir plus tôt à la retraite. Ce principe a été remplacé par l'ouverture aux fonctionnaires du compte pénibilité (C2P) individuel existant dans le privé. Alors que la catégorie active permettait de partir à 52 ou 57 ans selon les cas, le C2P ne permet un départ en retraite qu'à partir de 60 ans : un recul déjà inacceptable. Et le même gouvernement a vidé ce C2P de toute substance en supprimant les critères majeurs de pénibilité dans le cadre des ordonnances Travail de 2017.

La FSU revendique toujours :

- La retraite à 60 ans à taux plein ;
- Le maintien du calcul de la pension sur le dernier traitement ;
- La revalorisation du point d'indice pour rattraper la perte de pouvoir d'achat ;
- La revalorisation de toutes les grilles indiciaires de 60 points d'indice ;
- Le maintien et l'extension des catégories actives, en particulier aux filières féminisées dont la pénibilité est sous-évaluée.



Après 10 journées de grèves, de manifestations interprofessionnelles et de mobilisations diverses (retraite aux flambeaux, dépôt des outils professionnels, grève reconductible sectorielle, interpellation des parlementaires...), l'intersyndicale avait fait du 31 mars 2020 une journée de mobilisation générale dans laquelle devait s'engager massivement toutes celles et tous ceux qui condamnaient et dénonçaient cette régression sociale historique. La lutte fût si intense que le gouvernement laissa tomber sa contre réforme. Mais jusqu'à quand ? Nous continuerons à être très vigilants et nous continuerons à nous mobiliser contre une éventuelle réforme des retraites qui allongera la durée de cotisation et modifiera le mode de calcul des pensions.

Pendant toute la pandémie, la FSU TERRITORIALE a été présente en continu afin d'accompagner au mieux (de manière individuelle et/ou collective) les personnels qui ont, pour la majorité, continué d'assurer en présentiel leurs missions essentielles auprès des populations les plus précaires.

La FSU s'est mobilisée avec les personnels de la DGAS sur de nombreux dossiers :

➡ Dans les luttes incessantes auprès de notre Collectivité pour le remplacement et la création de postes de secrétaires, de travailleurs sociaux et médico sociaux sur le terrain (Préavis de grève, droits d'alerte, AG...). La vigilance doit être constante pour que chaque poste découvert soit à nouveau remplacé ; même à la DGAS, la Collectivité tente de faire des économies sur le dos des agents en rognant sur les effectifs alors que la situation est tendue et difficile... Manque de moyens et d'outils de travail adaptés, charge de travail exponentielle, conditions de travail difficiles, équipes fatiguées et surmenées.

➡ Pour l'obtention de la prime de précarité pour les agents de la PMI qui en étaient exclus depuis des années (Victoire historique !) et pour les MDS de Marseille qui étaient restées au taux 0 et où, pourtant, la précarité s'était bien amplifiée sur les territoires.

➡ Lors du passage au RIFSEEP, la FSU s'est aussi mobilisée avec les personnels de la DGAS pour une reconnaissance de leur haute technicité et de leurs conditions de travail ; sans la mobilisation, nous n'aurions pas obtenu la même revalorisation du régime indemnitaire (IFSE).

➡ Pour le CIA, ce n'est pas gagné : dans de nombreuses directions et services de la DGAS, le CIA est versé de manière arbitraire et opaque ; il est versé à la tête du client sans aucun critère objectif.

Sur le dossier des 1607h, la DGAS était particulièrement touchée puisque les semaines de détente disparaissaient purement et simplement !

➡ La FSU TERRITORIALE s'est là aussi particulièrement investie, en intersyndicale et avec les personnels, afin de faire reconnaître la pénibilité des métiers du social et du médico-social au sens large.

Si nous n'avons pas pu gagner pour tous les agents, à la hauteur de nos revendications, c'est quand même grâce à la mobilisation et notre détermination que nous avons pu faire valoir auprès de la Collectivité la particularité des métiers du social et du médico-social et leur prise en compte dans la création de sujétions spécifiques qui permettraient aux personnels de travailler dans un volume horaire annuel entre 1501 h et 1570 h.

Nous sommes en attente des décisions définitives de la préfecture suite au « *va et vient* » entre nos services et ceux de l'état.

Protection de l'Enfance :

La FSU TERRITORIALE s'est mobilisée en continue, sans répit, pour défendre avec les personnels concernés la protection des enfants confiés au Département : mobilisations, grèves, tracts, RDV biannuels avec l'Élue à l'Enfance et avec la DGAS ou la Direction de l'enfance... Comme une cellule de veille, la FSU en intersyndicale a dû alerter, dénoncer, revendiquer, lutter pour faire entendre la voix des enfants et des familles de l'Aide sociale à l'Enfance.

Des places ont été créés pour ces enfants, l'Espace Accueil Enfant a vu le jour mais ce combat est permanent car les besoins sont gigantesques... il faudrait sans cesse anticiper et créer des lieux adaptés, ce qui n'est pas le cas... Manque de moyens pour la prévention, pour l'AED, pour l'AEMO, pour l'Aide sociale à l'Enfance... Équipes en sous-effectif à certains endroits et en grande souffrance, manque d'encadrement et de formations des personnels au placement familial...

La FSU revendique que la mission de Protection de l'Enfance soit au centre de la politique sociale menée par le Département et que les moyens soient créés si l'on veut que les mots « *sécurité et protection* » prennent tout leur sens et deviennent réalité.

Le statut et les conditions de travail des Assistants familiaux, piliers centraux de l'Aide sociale à l'enfance, ont évolué ces dernières années grâce à l'action syndicale menée nationalement et localement mais de nombreux combats sont encore à venir. Les familles d'accueil ne sont pas assez nombreuses et doivent faire partie intégrante des équipes de suivi de placement dans les MDS.

La FSU participe aux comités de concertation pour porter ses revendications et fait remonter régulièrement les questions et problèmes rencontrés. (Accompagnement global et individuel des familles d'accueil).



La DRH confirme que la collectivité est ouverte aux discussions au sujet du Ségur :

Le décret du 28 avril 2022 prévoyait dans la FPT la possibilité d'attribution d'une prime à certains personnels, le gouvernement a modifié les choses. Nous sommes aujourd'hui en attente d'une loi qui définira les professions (cadres d'emploi) de la territoriale qui bénéficieront d'un Complément de Traitement Indiciaire. Ce CTI sera versé de manière obligatoire et non plus au bon vouloir des collectivités. La FSU TERRITORIALE demande que, lorsque la loi sera parue, de ne pas discriminer parmi les cadres d'emploi cités les agents (exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif à plus de 50% du temps ou pas).

Pour les métiers et fonctions de la DGAS qui ne seront pas cités dans la loi, la FSU TERRITORIALE réaffirme la nécessité de trouver des solutions pour ces professionnels exclus dont nous ferons une liste exhaustive. Cela pourrait passer par une majoration de l'IFSE. Le DRH précise que cela ne pourra pas se faire simultanément à l'application de la loi, car une telle décision devra être soumise à l'accord de l'autorité territoriale et de l'assemblée départementale. Un nouveau RDV aura lieu très prochainement....

AVEC LA FSU TERRITORIALE, JE SUIS POUR !... ■ ■ ■



➔ **L'Augmentation du pouvoir d'achat :** La FSU revendique un salaire minimum de 1800 euros nets mensuels, avec l'attribution de 50 points d'indice pour toutes et tous et une augmentation générale des traitements par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

➔ **L'Amélioration des conditions de travail :** La FSU revendique que la santé des agents soit une priorité pour l'employeur ! Stress, productivité, harcèlement, risques psychosociaux, évaluation, objectifs... Les agent-e-s publics sont de plus en plus confronté-e-s à une dégradation des collectifs de travail et de leur état de santé. Le Comité Social Territorial doit être une vraie instance où l'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail des agents soient défendues.

➔ **La Lutte contre la précarité des emplois :** la part de l'emploi précaire dans la FPT ne cesse d'augmenter et représente au total 25 % des effectifs : c'est inacceptable ! La FSU revendique un plan de titularisation, un meilleur encadrement du recrutement et la création dans les centres de gestion d'un service assurant les remplacements des postes vacants par des personnels statutaires.

➔ **La Défense des services publics :** La FSU exige des services publics de qualité qui garantissent la cohésion sociale et l'égalité des droits sur l'ensemble du territoire. Cela n'est possible que par une politique ambitieuse de développement des services publics avec des moyens et des personnels statutaires.

LA FSU TERRITORIALE

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E
ASSEZ !



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



Fiche contact

Je désire :

- rencontrer un représentant du syndicat FSU TERRITORIALE CD13
- adhérer à la FSU
- avoir des informations sur mes droits

Nom:.....

Prénom:.....

Adresse:.....

.....

