



Le

CONSEIL DÉPARTEMENTAL 37

# GRAIN de Sel

Janvier-février 2026 - Grain de Sel n°67

## Edito

L'année 2026 a démarré dans une ambiance particulière liée à l'instabilité internationale et nationale. Ce climat délétère et anxiogène n'est pas sans conséquence sur notre propre collectivité.

A ce jour, nous ne connaissons toujours pas les contours budgétaires ni les orientations qui impacteront demain nos missions de service public. La rencontre du 6 novembre 2025 avec la Présidente n'a pas permis de lever les doutes sur ces points.

Elle nous a proposé de nous recevoir après le vote du budget. Ce qui est dommage en soi, la FSU Territoriale aurait souhaité être informée au préalable si des décisions difficiles étaient prises.

Néanmoins, nous réaffirmons notre volonté de poursuivre notre action en 2026 avec pour objectif la défense du service public et de ses agents.

Nous continuerons à porter nos valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale, de luttes contre les discriminations dans et en dehors des instances.

Nous vous adressons nos Meilleurs Vœux pour 2026.

Parce qu'ensemble nous sommes plus forts, en 2026 on ne lâche rien !

La Rédaction



## SOMMAIRE

Page 1 : Édito

Pages 2 et 3 : Les instances paritaires

Page 4 : instances paritaires et Focus sur le RSU

Page 5 : Santé au travail

Page 6 : Carrières et rémunérations

**PERMANENTS : Béatrice FAUVINET, Annie THUNET, Gwenaëlle AUGER et Jean François THINON**

CST Jean François THINON [jfthinon@departement-touraine.fr](mailto:jfthinon@departement-touraine.fr)  
F3SCT Béatrice FAUVINET [bfauvinet@departement-touraine.fr](mailto:bfauvinet@departement-touraine.fr)  
COS Philippe Malherbe [pmalherbe@departement-touraine.fr](mailto:pmalherbe@departement-touraine.fr)  
CAP A Béatrice FAUVINET [bfauvinet@departement-touraine.fr](mailto:bfauvinet@departement-touraine.fr)  
CAP B Jean François THINON [jfthinon@departement-touraine.fr](mailto:jfthinon@departement-touraine.fr)

CAP C Annie THUNET [athunet@departement-touraine.fr](mailto:athunet@departement-touraine.fr)  
CCP Laurence COLLIGNON [lcollignon@departement-touraine.fr](mailto:lcollignon@departement-touraine.fr)  
CCPD Laurence COLLIGNON et Marielle BARANGER [mbaranger@departement-touraine.fr](mailto:mbaranger@departement-touraine.fr)

Inscrivez-vous à la Newsletter de notre syndicat dans l'intranet à la rubrique syndicat FSU

# INSTANCES PARITAIRES

## ECHO DU CST DU 14 OCTOBRE 2025

Madame Christine BUISSON-DEVERGNE, médecin du travail qui a pris ses fonctions en septembre se présente ainsi que les missions inhérentes à sa fonction.

Les dossiers présentés au cours de cette instance portaient sur :

### Les Astreintes

La collectivité présente un texte pour règlementer l'utilisation d'un véhicule de service lors des astreintes. Ces dernières ont été élargies aux agents de la DSI, de la DLI ainsi qu'aux adjoints des chefs de service Enfance.

Une autorisation pour un usage privé du véhicule de service devra être signée au préalable avant d'en prendre possession.

Concernant, les astreintes « Protection de l'Enfance ». Les plages horaires débiteront désormais à 17h00. Les agents pourront réserver un véhicule de service au Champ Girault ou en MDS. Une ligne téléphonique sera dédiée et renvoyée vers le téléphone professionnel des personnes effectuant l'astreinte. Ces modalités seront mises en œuvre dès le 1er novembre 2025.

### Le RIFSEEP

Intégration au régime indemnitaire d'une nouvelle sujétion liée au poste d'adjoint au chef de service enfance : La sollicitation récurrente d'analyse et de décision en situation d'urgence.

Encore une fois, la FSU déplore le manque de transparence sur le montant accordé à cette sujétion.

**La FSU s'est abstenue sur ce dossier.**

### Le rapport annuel sur les contrats d'apprentissage.

En 2024, 30 apprentis ont été recrutés pour des formations allant du CAP (ex : cuisinier, jardinier...) au Bac + 3 (ex : D.E. éducateur, ingénieur, Bachelor Responsable des Ressources Humaines...). La FSU demande que les maîtres d'apprentissage soient ceux qui forment réellement les agents sur le terrain. Pour rappel les maîtres d'apprentissage perçoivent une NBI de 20 points (non cumulable avec une autre NBI). Ce n'est toujours pas le cas pour les collègues qui accueillent et suivent des stagiaires (ex: D.E. Assistante Sociale). **La FSU demande une nouvelle fois qu'une gratification financière soit accordée pour ces personnels.**

### Protection Sociale Complémentaire (PSC) : la mutuelle

À partir du 1er janvier 2026, les collectivités ont l'obligation de

mettre en place un aide minimum de 15€ pour la mutuelle des agents.

Notre collectivité le fait déjà depuis plusieurs années mais ne versait que 10€ à certains agents de catégorie A (soit 130 personnes) alors que la loi impose 15€ minimum. La FSU a demandé une augmentation globale de la participation employeur à la mutuelle de tous les agents pour prendre en compte les hausses importantes de cotisation +20% entre 2023 et 2025, + 10% annoncé en 2026.

Nous avons précisé que la participation dans la fonction publique d'Etat oscille entre 30 et 40€ suite aux dernières négociations dans les ministères.

La collectivité a refusé d'ouvrir des discussions sur ce sujet. Pour la FSU, le montant de participation de la collectivité est trop faible.

**La FSU a voté contre ce dossier.**

### La Charte sur le Télétravail : dérogation pour raisons de santé

Notre syndicat avait fait remonter le cas d'agents en ½ temps thérapeutique qui avaient eu un refus de télétravail bien que celui-ci ait été demandé par leur médecin.

En effet, la charte du télétravail ne permet pas aux agents exerçant à mi-temps d'en bénéficier de journée de télétravail. Ces refus posaient réellement la question du respect des préconisations médicales1.

**La FSU interrogeait des conditions de retour à l'emploi des agents après une maladie et avait interpellé la DRH pour dénoncer cette situation.**

**Cette modification salubre ne fait que mettre fin à une injustice.**



## ECHO DE LA F3SCT DU 4 NOVEMBRE 2025

### Paquetage EPI/ vêtements de travail laboratoire routier

La collectivité met en place une dotation de t-shirts manches longues et retire les t-shirts manches courtes. L'objectif est de protéger les agents des risques de cancers liés aux UV La FSU a interrogé la pertinence du nombre global de t-shirts qui est de 9 aujourd'hui, l'administration indique qu'il pourra aller jusqu'à 11 si la situation budgétaire le permet lors du passage du prochain marché.

# INSTANCES PARITAIRES

La FSU Territoriale demande l'achat de tee-shirts avec un grammage plus léger pour l'été ainsi que des pantalons de travail plus clairs avec des matières plus adaptées aux fortes chaleurs.

Par ailleurs, Nous faisons remonter la demande réitérée de plusieurs agents d'avoir des bermudas de travail en période estivale comme c'est le cas pour les jardiniers de certaines mairies. Sur ce point, la collectivité indique que les bermudas ne permettent pas de se protéger du risque lié à la sève de certaines plantes.

## Organisation de la médecine du travail

Les visites médicales reprennent dans la collectivité. Depuis son arrivée, le 8 septembre le médecin de prévention a reçu une centaine d'agents. Elle a décidé de prioriser les rendez-vous en prenant en compte plusieurs critères : les agents ayant des problématiques ROTH, les autorisations de conduite, l'accueil des apprentis, les visites périodiques en recevant à la fois les agents n'ayant pas été vu depuis longtemps mais également ceux intégrant la collectivité. Le médecin de prévention indique également qu'elle reçoit aussi à la demande des agents

## Visites médicales de contrôle

Suite aux interrogations de plusieurs agents contrôlés pendant un ou plusieurs arrêts maladie, la FSU avait demandé qu'un bilan des visites soit présenté en instance et que les règles de la collectivité concernant la mise en place de ces contrôles soient données. Ces visites de contrôle sont organisées depuis deux ans, précédemment la DRH n'en faisait pas.

La présentation ayant été faite à l'oral, nous vous faisons part des éléments entendus. Les visites de contrôle sont à la demande de la DRH et de chaque DGA à hauteur de

2 demandes par an. Les demandes faites par la DRH sont aléatoires. C'est la société SECURITEX qui est mandaté et diligente des médecins.

Les agents contrôlés ont généralement des arrêts longs du fait du délai entre la demande de visite et le contrôle.

Si un agent n'est pas satisfait par le comportement ou la visite du médecin, l'agent peut le signaler auprès de la directrice des ressources humaines. **Il peut également nous interpeller afin que nous puissions suivre ces situations complexes.**

## Résultat des analyses d'eau réalisées dans les STA

Les agents des routes bénéficiaient d'une livraison de bouteilles d'eau qu'ils emmenaient sur les chantiers. Depuis un an,

la collectivité leur a fourni des bouteilles isothermes réutilisables. En effet la réglementation interdit désormais aux collectivités de distribuer gratuitement des bouteilles en plastique.

Les collègues ont fait part de leur inquiétude concernant la qualité de l'eau sortant des robinets des différents sites. Les syndicats ont relayé leur demande d'analyse de la qualité de l'eau et la collectivité a accepté d'effectuer les contrôles sur les critères de potabilité de l'eau, la turbidité (aspect trouble) et le côté olfactif.

Toutes les analyses sont ressorties conformes.

## ECHO DU CST DU 16 DÉCEMBRE 2025

Le 16 décembre s'est déroulé le dernier CST de l'année 2025 l'ordre du jour comportait 7 dossiers dont 4 étaient soumis au vote des représentants du personnel. L'un d'entre eux, **le rapport social unique** est détaillé dans un autre article de ce Grain de sel.

L'administration a décidé de **transformer la mission sécurité en service**. Ce changement lié à l'augmentation des missions de cette équipe nous a paru cohérent. **La FSU a voté Pour.**

Deux dossiers ont conduit à des débats importants :

### La création d'une direction de la communication

Cette direction sera hiérarchiquement rattachée à la DGS. Pour rappel, la direction de la communication précédente avait été supprimée en 2015.

La collectivité souhaite ainsi mettre fin aux risques juridiques en séparant la communication du cabinet de la Présidence de la communication institutionnelle du Conseil Départemental.

Par ailleurs, des agents exercent actuellement des missions de communication réparties dans les différentes DGA, l'administration souhaite les regrouper. Leur situation sera étudiée dans un second temps.

Nous avons voté négativement sur ce dossier pour les raisons suivantes : Le redéploiement des postes dans cette nouvelle direction qui doit se faire en 2 phases soulevait des interrogations de notre part. Les réponses apportées par la collectivité n'étaient pas satisfaisantes.

### L'évolution des horaires d'ouverture des monuments et musées départementaux.

Nous avons voté contre cette nouvelle organisation qui doit être mise en œuvre en mars 2026. Car pour nous, elle n'est pas exclusivement le fruit d'une réflexion qui a pour seul objectif d'améliorer les conditions de travail des collègues ou d'atténuer leur fatigabilité. Mais plutôt une logique comptable qui s'applique notamment en diminuant le renfort des contractuels dans les monuments et musées. La preuve en est que le volant de contractuels en ETP (équivalent temps plein) passe de 138 mois à 120 mois en 2026.

# INSTANCES PARITAIRES

La FSU Territoriale ne souhaite pas donner un blanc-seing à l'administration sur ces réorganisations d'où notre position.

Ces deux dossiers ont été à nouveau examinés le 9 janvier dans un comité social territorial. L'administration a présenté les mêmes dossiers alors que les textes n'imposent pas une présentation identique entre les deux réunions du CST. L'enjeu étant bien de permettre au dialogue social d'avoir lieu entre les deux CST et pourquoi pas de trouver un compromis acceptable. Lors de la seconde présentation des dossiers en instance, le vote des représentants du personnel n'empêche pas la mise en œuvre des décisions. Si des avancées ont eu lieu sur le dossier de la direction de la communication. La FSU reste contre la réorganisation des horaires d'ouverture des monuments et musées départementaux.

Un point porté sur le contrat de prévoyance collectif à adhésion facultative : à ce jour, 1496 agents ont adhéré à cette prévoyance. Pour rappel, elle permet d'avoir un maintien de salaire à hauteur de 90% en cas d'arrêt maladie de plus de trois mois et couvre le risque d'invalidité. Son coût est important mais permet de sécuriser réellement le quotidien des agents en cas d'un long arrêt maladie. Il est donc essentiel de prendre ce contrat très protecteur. Un texte voté à l'assemblée nationale le 2 décembre dernier prévoit le déploiement des contrats à adhésions obligatoire d'ici 2029 incluant une participation de l'employeur à hauteur de 50% de la mutuelle. Avec le vote de ce texte, notre collectivité pourrait mettre en place dès à présent la participation à 50% ce qui inciterait beaucoup d'agents à s'engager ce qu'elle a refusé d'envisager lors de ce CST.

## FOCUS SUR LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (R.S.U.) 2024

Chaque année, la collectivité nous présente le Rapport Social Unique, document synthétique présentant l'état de la collectivité comme la réglementation l'impose.

Il nous a semblé intéressant de vous communiquer quelques éléments figurant dans la synthèse de ce rapport présenté lors du Comité Social Territorial du 16 décembre 2025. Il s'agit d'un bilan de l'année N-1 soit le « RSU 2024 ». Comme tout rapport chiffré, il n'a d'intérêt que s'il peut être comparé. L'interprétation des données est toujours sujette à caution et la prudence s'impose quand il s'agit de tirer des conclusions.

### Les chiffres dans notre collectivité

Au 31 décembre 2024, nous étions **2507** agents dont :

**1839** fonctionnaires pour 1858 en 2023 soit 19 de moins. (sont comptabilisés les agents ayant travaillé au moins 1 jour dans l'année).

**668** contractuels permanents et non permanents

Cette donnée montre une poursuite de la diminution des effectifs (entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024) avec une baisse de **2,5%** en 2024 pour rappel nous avions également une baisse **0,9%** en 2023.

Le taux de contractuel augmente de 7% à 9%.

Notre collectivité reste majoritairement féminisée avec **68%** de femmes pour **32%** d'hommes dont l'âge moyen est de **48 ans** (il reste stable par rapport aux années précédentes)

**Evolution professionnelle** : **32** agents promus en 2024 contre **16** en 2023 (changement de catégorie), les agents promus sont majoritairement des hommes (75%).

**102** avancements de grade contre **123** en 2023. **877** avancements d'échelon contre 764 en 2023.

**Discipline** : 7 sanctions disciplinaires prononcées contre 8 en 2023.

**Absentéisme** : en moyenne **24,5** jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire pour **26,8** jours en 2023.

Le taux d'absentéisme de notre collectivité est inférieur à la moyenne nationale (**13,3** nombre moyen de jours d'absence dans la Fonction Publique Territoriale pour **8,4** jours au CD37).

**Accidents du travail** : **126** déclarations en 2024 contre **95** en 2023 mais une baisse significative de la moyenne du nombre de jours d'absence consécutifs par accident (**18** jours en 2024 contre **42** jours en 2023).

### IFSE et CIA :

Le RSU nous permet également d'avoir une visibilité sur l'IFSE et le CIA par grade et par genre. On constate que **les femmes perçoivent globalement un régime indemnitaire plus bas que celui des hommes dans chaque catégorie**. La palme est pour la catégorie A : l'écart entre l'IFSE annuel des femmes et celui des hommes est de 3536€ soit près de 300€ en moins pour les femmes chaque mois. Dans une société qui prône l'égalité entre les femmes et les hommes, on s'interroge : chercher l'erreur !

Pour la FSU, si ce RSU n'est pas parfait il permet de chiffrer des constats que nous faisons tous à notre niveau :

le nombre d'agents dans notre collectivité diminue sans pour autant que les tâches à accomplir soient allégées.

Le travail sur l'égalité professionnelle est loin d'être terminé que ce soit en terme d'évolution professionnelle ou de rémunération. Les métiers féminisés restent moins reconnus et moins bien rémunérés.

Dans le budget de la collectivité, cette année la part de la charge de personnel dans les dépenses de fonctionnement a légèrement baissé passant de 20,39% 20,07%. Il faudra rester vigilant à ce que les personnels ne soient pas la variable d'ajustement de la crise dans l'avenir.



# SANTÉ AU TRAVAIL

## AVOIR LES BONS RÉFLEXES : UTILISONS LES REGISTRES !

Les registres de santé et sécurité au travail sont des documents obligatoires qui visent à répertorier les difficultés, les problématiques rencontrées par les agents ou le public. Il s'agit d'outils de protection et de prévention. Il est donc essentiel de les remplir pour faire avancer la démarche de prévention de notre collectivité.

**Il existe 2 registres sur chaque site de travail.** Ils doivent être à notre disposition, être facilement accessible à tous les agents et ne pas se retrouver dans le bureau fermé à clef du manager ou dans un tiroir quelconque. Sur beaucoup de sites, les registres sont au secrétariat. Dans l'intranet de la collectivité, il est même précisé : « [...]l'emplacement des registres doit être signalé sur les panneaux d'affichage. ».

**Le registre Santé Sécurité et Conditions de travail** a pour but de recevoir toutes observations relatives à la santé et à la sécurité. Il peut compiler beaucoup de sujets : risque éventuel observé ou connu ; accident ou un incident vu ou vécu ; dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'une installation ou d'un dispositif de sécurité ; suggestion relative à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail...

Par exemple : un problème de bruit, d'éclairage, un risque de chute, de glissades (locaux encombrés), un problème de température, manutention, ports de charges lourdes (exposition à des troubles musculosquelettiques), de propreté des locaux, matériel défaillant ...

**Le registre de faits de violence** a pour vocation d'être un recueil de signalement des actes Les violences qui peuvent être verbales (menaces, injures, diffamation, intimidation, outrages, discriminations, harcèlement...) et physiques (coups et blessures, agressions, violences sexistes). Ces violences peuvent émaner du public ou être entre agents, liées à des problématiques organisationnelles ou hiérarchiques, avoir lieu directement ou par téléphone.

Il ne faut surtout pas banaliser la violence du quotidien, consigner dans les registres permet de faire remonter à l'autorité la quantité d'actes qui n'ont pas leur place au travail ni dans l'espace public. C'est aussi un moyen de documenter une souffrance subie qui peut avoir des conséquences sur la santé.

« Faire » un registre, c'est consigner des faits, Faire un registre c'est laisser une trace écrite sur laquelle on pourra s'appuyer en cas de problème.

### Remplir les registres : Les bons réflexes

Avertir son supérieur hiérarchique direct (le feuillet n°1 lui est remis). Le feuillet n°2 est envoyé au service D.P.C.T. (Dynamiques Professionnelles et Conditions de Travail) par le supérieur hiérarchique.. Un feuillet reste dans le registre.

### Ce qui doit figurer sur le registre :

La date et l'heure/Nom(s), prénom(s)/les témoins au cas où/ Les circonstances détaillées de la survenance d'un fait, incident ou accident en précisant les facteurs matériels, humains ayant occasionné sa réalisation.

Vous pouvez faire des suggestions afin de solutionner la (les) difficultés

## EXPÉRIMENTATION DE LA SEMAINE EN 4 OU 4,5 JOURS, UN LONG FLEUVE PAS SI TRANQUILLE...

Depuis l'annonce de la Présidente Nadège Arnault le 11 juin 2024 à Candé, de l'eau a coulé sous les ponts, après moult réunions du groupe de travail , envoi de questionnaires, beaucoup d'énergie déployée pour une suite qui vous a peut-être échappée.

Seule la moitié des personnes susceptibles d'être intéressées s'est exprimée sur les modalités de télétravail proposées et concluait à une **organisation plutôt à 4,5 jours avec une volonté de garder son nombre de jour d'ARTT.**

Nous vous avons fait un retour des discussions en cours sur ce sujet mais également de nos nombreuses interrogations dans le Grain de Sel n°65. Lors de la dernière réunion du groupe le constat a été clair : **Il n'y aura pas d'expérimentation avant 2027.** Le logiciel de gestion du temps de notre collectivité est à bout de souffle, il ne permettra pas de gérer une quelconque expérimentation.

Nous avons pu ici et là, recueillir votre étonnement à la lecture du courrier de notre DGS : «**tout ça pour ça !**»

La position de la FSU Territoriale sur le sujet de l'expérimentation de la semaine en 4 ou 4,5 j a toujours la même : seule la **semaine de 32 H en 4 Jours** améliorera de façon notable la qualité de vie, l'équilibre vie personnelle/ vie privé, fera faire des économies de garde aux jeunes parents, libérera du temps de loisirs ou pour la vie de famille, ... Bien loin de ce projet de 39h en 4,5 jours. De plus, nous sommes inquiet pour toutes celles et ceux qui n'auront pas la jour de repos envisagé pour des raisons de nécessité de service...

Nous comprenons néanmoins que des agents puissent être intéressés par ce dispositif. Cependant cela doit être en connaissance de cause avec les mises en garde qui sont celles de notre organisation syndicale.

La collectivité ne pourrait-elle peut-être augmenter le nombre de jours de télétravail (3 jours effectifs) et assouplir les plages horaires de présence ? Ces mesures plus en phase avec nos réalités actuelles et les capacités techniques de nos logiciels pourraient, elles, se mettre en place dans un futur bien plus proche si la collectivité voulait se pencher sur leur faisabilité.

La FSU restera vigilante sur les suites données à ce dossier.

### Au-delà des registres...

Depuis deux ans la collectivité s'est dotée d'une cellule de recueil des actes de violences sexistes et sexuelles et de toute forme de discrimination .Victime ou Témoin ? contactez :

[stopviolences@departement-touraine.fr](mailto:stopviolences@departement-touraine.fr)

02.47.31.47.77

Besoin d'un soutien ?  
Contactez la FSU

# CARRIERE ET REMUNERATIONS

## DÉROULEMENT DE CARRIÈRE : BONNE NOUVELLE POUR LA CATÉGORIE B

Depuis 2010 le déroulement de carrière des agents de catégorie B était bloqué. Un décret imposait la part minimale d'un quart des avancements entre les deux voies (c'est-à-dire au choix ou par examen professionnel).

Pas toujours simple à comprendre, pour faire court et en simplifiant : pour permettre l'avancement de grade au choix (à l'ancienneté), il fallait qu'un quart des agents nommés aient réussi un examen professionnel. L'absence de lauréat à l'examen professionnel pouvait bloquer purement et simplement les promotions « au choix » pour d'autres agents.

Cette règle avait des conséquences directes, sans lauréat à un examen professionnel aucun agent n'était nommé. Dans notre collectivité cette situation se répétait régulièrement pour de nombreux grades (technicien, rédacteur, assistant de conservation du patrimoine...)

Grace à la publication du décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025, l'avancement du 1<sup>er</sup> au 2<sup>ème</sup> grade et du 2<sup>ème</sup> grade au 3<sup>ème</sup> « au choix » n'est plus soumis à la réussite à l'examen professionnel de certains agents.

Désormais, l'employeur se prononcera à partir du tableau ratio promu-promouvables (en catégorie B est dans notre collectivité la ratio oscille entre 15% et 25% selon les grades).

*Ce qui veut dire concrètement qu'il existera une possibilité d'avancement tous les ans même en l'absence de lauréats à un examen.*

**Ce dispositif sera effectif dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et nous en verrons les effets dès cette année lors des prochains avancements de grade.**



Pour La FSU qui a dénoncé sans cesse les effets néfastes du système pour nos collègues et revendiqué une modification des textes, c'est une réelle avancée.

## COUP DE FROID SUR NOS SALAIRES...

Le gouvernement, contraint par la loi, a porté le SMIC à 1 823,03 €, soit une hausse de 21,23 € brut par mois. Cela impacte directement des milliers d'agent.es de catégorie C dans les grades C1 et C2.

### Pourquoi ?

Depuis le 1er janvier les 5 premiers échelons en C1 et les 3 premiers échelons en C2 sont en dessous du SMIC. Le 1er échelon de la catégorie B n'est plus qu'à 13 euros seulement au-dessus du salaire minimum !



### Comment en sommes-nous arrivés là ?

C'est le résultat de l'absence de revalorisation du point d'indice que le gouvernement bloque depuis 2023. Sans oublier que la valeur du point a décroché face à l'inflation : entre 2010 et 2024, elle n'a progressé que de 6,3 % contre plus de 27% de hausse des prix.

### Le pire dans tout cela !

C'est que le gouvernement pour palier à cette situation versera une indemnité différentielle pour arriver à une rémunération au smic... et pas un centime de plus, concernant les 5 premiers échelons du C1 et des 3 premiers échelons du C2. Une honte !

Les collectivités territoriales ont du mal à recruter, vous dites ?

### La FSU Territoriale revendique :

De nouvelles grilles indiciaires pour corriger le tassement en Catégorie C et B.

Une augmentation de 20% du point d'indice et la revalorisation de l'ensemble des traitements.

L'égalité entre les femmes et les hommes en revalorisant les grilles des métiers les plus féminisés.

**ENVIE DE NOUS REJOINDRE, DE PARTICIPER A LA VIE DE TA COLLECTIVITÉ, DE NOUS SOUTENIR ?**

**CONTACTE - NOUS : [fsu@departement-touraine.fr](mailto:fsu@departement-touraine.fr)**

**La FSU Territoriale ne fonctionne que grâce aux cotisations de ces adhérents, ce qui garantit son indépendance.**