Bulletin de la section FSU
du Conseil départemental d'Eure-et-Loir.
Local situé impasse Valin à CHARTRES (derrière l'auberge de jeunesse),
Adresse postal : 1 place Châtelet-CS 70403-28008 CHARTRES Cedex
Tel : 02 37 23 60 90 - Fax : 02 37 23 60 87
Mél : fsu@eurelien.fr
http://www.fsu.fr/
Fédération Syndicale Unitaire

CD 28 info n°26

PPCR : Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations

De quoi s'agit-il ?

Au printemps 2014, le ministère de la Fonction Publique a ouvert des discussions sur l'avenir de la fonction publique (en termes de recrutement, de rémunération, et d'évolution de carrière).
Ces discussions auront duré plus d'un an et se seront déroulées dans un contexte de restriction budgétaire et de gel du point d'indice (que la FSU a toujours dénoncé), l'objectif étant d'apporter une évolution à la carrière des fonctionnaires mais aussi d'assurer l'attractivité de la Fonction publique.
Après des années de dégradation dans la fonction publique, les attentes des quelques 5 millions d'agents sont importantes en terme d'amélioration des déroulements de carrière, de reconnaissance des qualifications, d'amélioration des conditions de travail, de la formation, des conditions de recrutement mais aussi d'emplois et de salaires.
Il s'agirait donc aujourd'hui de signer un protocole d'accord (il s'agit d'un accord cadre, soit un texte unique proposant des orientations générales qui portent sur les trois versants de la Fonction Publique) organisé autour de 2 axes :
-«Renforcer l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de l'action publique» qui est consacré aux questions statutaires, au recrutement, à l'architecture statutaire, à l'attractivité des emplois
-«Améliorer la politique de rémunération de la fonction publique» qui traite des déroulements de carrières, des grilles de rémunération, des politiques de rémunération et de la négociation salariale.

Comment cela se concrétise-t-il ?

La Ministre a indiqué que les fonctionnaires bénéficieront, en cas d'accord, d'une première revalorisation avec la transformation d'une partie des primes en points d'indice entre 2016 et 2018. Les grilles seraient également revalorisées entre 2017 et 2020, avec un effort particulier en début et en fin de carrière. Et les mesures bénéficieraient d'abord aux agents de la catégorie B (les «C» ayant perçu des revalorisations début 2014 et début 2015).

SOMMAIRE

P. 1 : PPCR : Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations
P. 2 : Appel de candidatures inédit
P. 3 : Salaires, emploi, service public EXPRIMEZ-VOUS !
P. 4 : Réforme territoriale - La loi NOTRe adoptée
La bonne paye et Groupe de travail ATTEE
P. 5 : Quand le travail fait souffrir
P. 6 : Journée du 8 octobre 2015
P. 7 :Régime obligatoire d'assurance maladie des fonctionnaires - Le bordel même pas organisé !
P. 8 :6 mauvaises raisons de ne pas se syndiquer

Transformation de primes en points pour assurer un meilleur équilibre au sein des rémunérations.
L'objectif de cette mesure est de rééquilibrer la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires. Le niveau de primes ainsi transformé serait de :
-3 points en catégorie C
-5 points en catégorie B
-7 points en catégorie A
Concernant la catégorie C, cette revalorisation indiciaire est accordée aux agents ne percevant aucune prime, par mesure d'équité.
Cette mesure comporte un plus pour les agents qui n'ont aucun régime indemnitaire et pour le calcul de la retraite, pour les autres, cela n'apportera pas de réel changement côté fiche de paie.

Amélioration de la politique de rémunération :
Pour la catégorie C :
-réduction du nombre d'échelles de 4 à 3 par la fusion de l'échelle 4 avec l'échelle 5, dans un souci d'harmonisation avec les autres catégories. Les agents pourront ainsi encore accéder à la catégorie C avec ou sans concours.
-revalorisation des indices planchers et des indices plafonds à hauteur du niveau des primes transféré
-amélioration de l'amplitude indiciaire entre le début de grade et la fin de grade.

Pour la catégorie B :
-transfert de primes au 1er janvier 2016 (ajout de 6 points majorés et diminution annuelle des indemnités de 277.80€)
-ajouts de points en 2017 et 2018

Pour la catégorie A :
-transfert de primes au 1er janvier 2017 (ajout de 4 points d'indice et diminution annuelle des indemnités de 166€) et ajouts de points.
-Ajouts de points en 2018, 2019 et 2020.

Un déroulement de carrière sur 2 grades : Chaque fonctionnaire pourra ainsi bénéficier d'un déroulement de carrière complète sur 2 grades, quelque soit sa catégorie. Cette mesure est une réelle avancée, notamment pour les catégories C qui restaient jusqu'alors cantonnées dans le même grade tout au long de leur carrière.

L'avancement d'échelon se fera selon une «cadence unique». Cette formule met ainsi fin aux trois rythmes d'avancement (minimum, intermédiaire et maximum) utilisés au sein de la FPT. Le principe de l'avancement au mérite est néanmoins maintenu.

Cette mesure qui se veut sans doute à priori équitable pose néanmoins la question du choix du rythme d'avancement (et il est fort à penser que les agents changeront désormais tous d'échelon à durée maximum plutôt qu'à durée minimum…)

Une plus grande transparence et l'amélioration des recrutements. Le principe du concours est ici réaffirmé ainsi qu'une volonté d'assurer un recrutement effectif en fonction des besoins sur chaque territoire.

Réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ceci se traduit, entre autre, par le passage en catégorie A de la filière sociale, la grille de la filière sociale devant être revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale.

Valeur du point d'indice. Des négociations salariales «régulières» sont programmées. La ministre a annoncé que le premier rendez-vous salarial, sur le point d'indice, serait organisé en février 2016**. Donc pas d'augmentation immédiate comme le demande pourtant la FSU**.

Les points de blocage restent importants malgré quelque petites avancées, notamment le dégel du point d'indice. Mais c'est surtout la question de l'avancement d'échelon avec une cadence unique dans tous les versants qui pose problème dans la territoriale, qui pratique souvent l'avancement à la durée minimum. En effet, ceci aura un véritable impact sur le déroulement de carrière des agents de la FPT.

SIGNER LE PROTOCOLE OU PAS… LA EST LA QUESTION !

Les syndicats de fonctionnaires ont jusqu'à la fin du mois de septembre pour se prononcer. La FSU réunie en conseil national ce mercredi 16 septembre a décidé de signer le protocole. Il semblait certes qu'une majorité de cette fédération penchait pour signer, mais la FSU a des règles de décision uniques puisque que favoriser le plus large consensus en son sein, il fallait obtenir au moins 70% de votes de son conseil national. Ce seuil a été franchi, avec 70,4% de «pour », à l'issue d'un débat riche et dense (le syndicat de la territoriale à la FSU ayant pour sa part voté à 72% pour la signature et 28% contre). *« Dans ce protocole, il y a des avancées qu'on s'est battu pour obtenir, même si elles sont insuffisantes ; pour nous, c'est un début »*, explique Bernadette Groison, la secrétaire générale de la FSU à l'issue du Conseil national. En effet, le gros point très négatif de cet accord, c'est la fin de l'avancement d'échelon à la durée minimum, qui va s'appliquer dès 2016, aligné désormais sur la durée maxi. C'est plusieurs années de retard pour dérouler sa carrière. La possibilité qu'un certain nombre d'agents bénéficient d'un "avancement accéléré" ne nous rassure pas. L'avancement d'échelon était **le seul avancement qui échappait à peu près à l'arbitraire** !

Signer permet de participer aux négociations d'application du protocole, puisque la méthode à consister en une prise d'otage pour dialoguer il fallait obligatoirement signer ! Si le protocole passe, ce qui est loin d'être fait puisque l'accord pour s'appliquer doit être majoritaire, c'est à dire être signé pas des syndicats qui représentent plus de 50% des voix aux dernières élections professionnelles, les négociations vont être déterminantes. La mobilisation des personnels sera de toute façon nécessaire pour avancer, quelle que soit l'avenir de ce protocole.

La FSU appelle d'ailleurs à une journée d'action avec la CGT et Solidaires dès le 8 octobre sur les salaires et l'emploi.

Conseil départemental 28

APPEL DE CANDIDATURES INEDIT

La collectivité annonce la création d'une cellule opérationnelle de gestion prospective des ressources humaines pilotée par des cadres volontaires, suite à un appel de candidatures. Des questions se posent : un choix sera-t-il fait parmi ces cadres : par qui ? Comment ? Combien ?, Et sur quels critères ?
Comment sera compensée l'absence de ces cadres investis partiellement ou en totalité dans cette mission ?
Y a-t-il tant de cadres inoccupés au sein de la Collectivité ?

L'ensemble fonctionnera avec des « outils inédits », encore une innovation. On doit jusqu'à présent être vraiment nul !! Pourtant on nous a souvent mis en avant que le Département 28 était innovateur : on s'y perd.
Mais on est vraiment fort, travailler dans le domaine des ressources humaines, sans la DRH, il faut le faire. Cela suppose que les méthodes et outils de la DRH ne sont pas adaptés à la gestion prospective des ressources humaines : c'est une situation effectivement inédite. Ou il n'y a pas au sein de la DRH le personnel disponible pour travailler sur ce projet ?

Quel est donc, l'objectif de tout cela ? A fortiori quand on évoque le développement de ce projet dans le cadre de l'union des 3 Départements (28 – 45 - 41).

Les organisations syndicales seront-elles conviées de façon «inédite» ???

SALAIRES
EMPLOI
SERVICE PUBLIC

Exprimez-vous !

Depuis de trop longues années, la situation de la Fonction publique se dégrade sous l'effet des politiques d'austérité menées par les gouvernements successifs.

Nos salaires sont en baisse continue en terme de pouvoir d'achat, situation principalement liée au gel de la valeur du point d'indice.

Les suppressions d'emploi se poursuivent dans de nombreux secteurs et vont s'accroître encore avec les diverses réformes de l'action publique en cours et à venir.

Nos conditions de travail et la qualité du service public se détériorent.

Cette situation n'est satisfaisante ni pour les usagers, ni pour les fonctionnaires et agents publics, ni pour la cohésion sociale et le développement économique.

Il est urgent d'opérer d'autres choix !

Pour y contribuer, les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires et FAFP de la Fonction publique ont décidé d'organiser une grande consultation démocratique des personnels de la Fonction publique du 21 septembre au 3 octobre 2015.

Cette consultation vise à permettre l'expression la plus large possible des agents de la Fonction publique afin de donner plus de poids à l'expression des revendications auprès du gouvernement.

Nous vous invitions donc à prendre quelques instants pour répondre à ces questions.

Notre force, c'est le nombre. Exprimez-vous !

1. Le gouvernement considère que le gel du point d'indice est un effort que les agents de la Fonction publique doivent consentir pour le redressement de la situation économique du pays.
Pensez-vous au contraire qu'il est urgent et nécessaire d'augmenter les salaires, ce qui passe notamment par une augmentation de la valeur du point d'indice ?

☐ **Oui** ☐ **Non**

2. Dans votre service ou établissement, les emplois sont-ils en nombre suffisants pour assurer les missions de service public ?

☐ **Oui** ☐ **Non**

3. Etes-vous pour un nouveau plan de titularisation et des mesures fortes pour empêcher la reconstitution de la précarité ?

☐ **Oui** ☐ **Non**

4. Les réformes en cours (réforme territoriale, Santé, réforme de l'État…) vous semblent-elles susceptibles :

- d'améliorer le service rendu aux usagers ?

☐ **Oui** ☐ **Non**

- d'améliorer les conditions de travail des personnels ?

☐ **Oui** ☐ **Non**

Grade : ..... Etablissement : .....

.....Département : .....

A remettre à un militant de votre connaissance. Merci pour votre participation !

La loi NOTRe adoptée

Un peu plus d'un an après sa présentation en Conseil des ministres, le projet de loi portant Nouvelle organisation de la République (NOTRe) a définitivement été adopté par le Parlement le 17 juillet dernier.

La loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République est le troisième texte de la réforme territoriale voulue par le Président de la République. Le premier, la loi «Maptam», portait sur l'affirmation et la création des Métropoles. Le second a divisé par deux le nombre de régions en France, créant 13 grandes régions. Le troisième, la loi NOTRe, s'occupe de la répartition et de la clarification des compétences. Au final, l'ambitieux «acte III» de la décentralisation annoncé en 2012 dans le cadre des états généraux de la démocratie territoriale, va beaucoup moins loin que souhaité par l'exécutif. Les défenseurs des communes et départements ont freiné le mouvement pour sauver leur peau.

Donc au final, pour ce qui concerne le Département, le transfert des transports scolaires à la région a été confirmé. Les sénateurs s'y opposaient pourtant.
Au total, le gouvernement a réussi à obtenir deux des quatre principaux transferts du département vers la région : les transports scolaires et les transports interurbains contrairement à la gestion des collèges et des routes qui restent dans le giron départemental. De même en ce qui concerne deux autres compétences plus mineures qui restent départementales : les ports maritimes, qui ne concerne bien sûr pas l'Eure-et-Loir, et le transport des enfants handicapés. Pour ce qui est des intercommunalités, l'accord s'est réalisé sur un seuil de 15 000 habitants, assorti d'adaptations liées notamment à la densité de population et aux spécificités de territoire avec échéance au 31 décembre 2016

L'élection au suffrage universel direct sans fléchage des intercommunalités a quant à elle été abandonnée.

Les compétences «Eau» et «Assainissement» des communes seront bien transférées aux intercommunalités, mais seulement en 2020.

La section FSU au Conseil départemental avait, très en amont, interrogé le Directeur général de services ainsi que l'élu en charge des relations sociales quant à l'accompagnement des collègues concernés par ces transferts. En effet, pas sûr qu'ils soient tous tentés pour rejoindre la région à Orléans. Les réponses d'alors s'été voulu rassurantes. **Il reste maintenant à la collectivité, qui jusqu'à présent n'avait joué que le rôle de collectivité d'accueil dans les jeux de transfert, à accompagner les collègues dans «cette situation inédite» pour elle et pour eux, sans n'y voir que l'opportunité de faire diminuer sa masse salariale.**

La bonne paye !

Savez-vous jouer à la nouvelle édition de «La Bonne Paye» ? Et bien c'est assez simple ! Vous êtes en détachement long après un transfert de compétence (agents des routes ou des collèges). Du coup, votre collectivité doit reverser à l'Etat des cotisations retraites beaucoup plus importantes. Ce qui bien sûr est très gênant car en période de vaches maigres, votre employeur veut économiser une somme annuelle de « surcotisation » évaluée à 700 000 €, et nous pouvons le comprendre !

Le but est donc de savoir comment payer moins. Il a par conséquent été prévu une variante au jeu qui prévoit le versement d'une prime brute de 1 500 € aux agents qui opteront pour intégrer le Département d'ici la rentrée scolaire.

Si en revanche vous aviez déjà opté auparavant, et que vous avez en quelque sorte fait faire des économies à votre collectivité, vous ne passerez pas par la case «prime incitative» et ne toucherez pas les 1 500 € brut !

Groupe travail ATTEE

Un groupe de travail concernant la mobilité a été initié par la collectivité suite à la réaction des organisations syndicales et notamment celle de la FSU sur le nouveau mode d'affectation. Le premier rendez-vous s'est tenu le mardi 15 septembre 2015. L'ordre du jour de ce groupe de travail ne contenait que les pistes de réflexions de la collectivité. Comme d'habitude la collectivité essaie de passer en force puis devant les réactions, elle met en place un groupe de travail et discute. Et bien évidemment elle s'étonne de la réaction de la FSU.

La seule et unique préoccupation de la collectivité est de faire des économies sur le dos des agents et au détriment du service public. La seule piste de réflexion est «comment fait-on pour faire des économies». Ainsi au lieu de remplacer on va imposer aux agents d'aller sur d'autres établissements pour remplacer les agents absents. Ces agents qui rappelons-le ont la moyenne d'âge la plus élevé, un travail pénible, un grand nombre d'accident de travail, et de nombreuses restrictions.

Malgré cela on veut prendre les agents sur des équipes déjà fragile pour les envoyer assurer les remplacements sur les autres collègues. Qui fera leur travail pendant leur absence… les autres collègues bien évidemment !

La FSU est farouchement opposé à ce mode de fonctionnement qui n'aura pour seul finalité que d'abaisser la qualité du service sur 2 collèges au lieu d'un, ce qui n'était déjà pas acceptable !

Il faut que l'ensemble des collègues débattent pour envisager la réponse à ce projet et les suites à donner, car n'en doutez pas, d'ici 3 ou 4 ans tout le monde se retrouvera sur la route pour aller remplacer un cuisinier, un OP ou l'agent d'accueil.

Quelles dégradations de la vie professionnelle et personnelle de tous.
Quels services rendus aux élèves.
Soyons combatifs…

Risques psycho-sociaux

Quand le travail fait souffrir

Les «Risques psycho-sociaux», ou «RPS» pour ceux que les sigles rassurent, sont une nouvelle catégorie dans la désignation d'un rapport négatif au travail. Après l'usure des ouvriers au travail, le stress, les violences au travail, il est maintenant usuellement question de « risques » dans les organisations : le psychologique comme trouble de santé mentale, et le social comme risque, viennent s'ajouter aux risques physiques, biologiques et chimiques, déjà identifiés.

Le secteur privé, puis aujourd'hui le secteur public, se sont émus l'un après l'autre de cette problématique entre santé et travail qui occasionne absentéismes et dysfonctionnements dans les rangs. Le Conseil départemental 28, bien que tardivement après l'accord cadre national de 2013, ne fait pas exception et dit actuellement se préoccuper d'identifier et d'enrayer le phénomène, par la prévention, la réduction et la réparation *(Cf. Panorama Presse n°77 du 17 mars 2015)*. Le Comité hygiène et sécurité (CHSCT), instance dans laquelle siègent également vos représentants syndicaux, est en charge de la démarche.

Un peu de décryptage *:*

Pour autant, le caractère artificiel de cette démarche autoréflexive ne peut que frapper un observateur un peu attentif, à travers :

Les causes incriminées : une réalité professionnelle qui évolue, un usager plus difficile à contenter, une irruption de la raison (comprenez la «rationalisation des procédures») et d'une certaine complexité, moins de cohésion collective, un nouveau rapport au temps et à l'espace… toutes causes extérieures dont la responsabilité n'incombe à personne, si ce n'est à l'individu qui les subit et qui finalement ne sait pas s'adapter ;

L'approche préconisée : elle identifie un «maillon faible» : l'agent, c'est-à-dire tout un chacun car (magie des automatismes du langage) : «nous pouvons tous être potentiellement impactés». Pour faire bonne mesure, si ce n'est pas la faute de l'agent et de ses «variables individuelles», ce sera celle du cadre mal outillé, à qui on tendra généreusement un appui. On va donc faire appel «à des indicateurs » pour aboutir «à un diagnostic partagé». Notons ici le recours à un discours et des méthodes technocratiques, qui sont toujours un moyen de défense privilégié quand il s'agit de mettre à distance les problèmes posés par les «ressources humaines» !

Les moyens envisagés : analyser, synthétiser, réorganiser… pour compenser, réparer, reprendre le contrôle : on fait appel à toute la soufflerie pour déboucher les tuyaux et on invoque un vœu pieu : rompre l'isolement de l'agent !
Pour cela, on a commencé par « ensibiliser les cadres sur 1 journée (séminaire du 29/01/15).

On retiendra tout de même ici ou là, la mention d'un environnement professionnel contraint et incertain (ah bon ?) qu'il serait bien utile de savoir maîtriser (ah). D'ailleurs, et c'est bien connu, «si les contraintes sont trop élevées, la régulation ne peut plus fonctionner» !

Revenons à nos moutons *:*

Les «RPS» recouvrent, tout à la fois, les facteurs et aussi les effets du stress, du harcèlement moral, de la souffrance, des suicides, des dépressions, des troubles musculo-squelettiques, des addictions, des violences… L'emblème le plus populaire en est le «burn out», les ressources internes de l'individu se consumant comme sous l'effet des flammes ! Syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel, le «burn out», dépasse la simple notion de stress et présente un aspect relationnel (déshumanisation de la relation). Il nous parle de motivation ou d'identité au travail avec l'idée d'un accomplissement personnel nécessaire. Il relie psychique et social, et indique qu'il existe une continuité entre «burn out» et engagement au travail. Et la recherche nous apprend qu'une vie professionnelle normale n'est pas la neutralité, mais bien au contraire un état de santé mentale dans une activité suffisamment «émotionnellement astreignante».

Il existerait ainsi 6 critères d'évaluation du rapport entre une personne et son travail qui concourent à un engagement positif, ou négatif : la charge de travail, le sentiment de contrôle sur son travail, le niveau de récompense ou de renforcement, le sens communautaire ou le sentiment d'appartenance à un collectif, le sentiment de loyauté ou de justice, la concordance ou discordance entre les valeurs de l'agent et celles de l'organisation.

Si le rapport des agents à leur travail se base réellement sur ces critères, on peut mieux comprendre les différents déséquilibres constatés dans des organisations qui ont réorienté leur «management» ! L'idéologie libérale influence aujourd'hui largement jusqu'aux collectivités publiques. Elle pervertit le service public. Elle corrompt l'organisation du travail, avec tout l'impact que cela peut avoir sur le personnel. Les notions de service public et d'usagers sont, entre autre, jugées obsolètes. On assiste au règne de l'économie et de la rationalisation excessive des pratiques qui ne saurait être contesté ni remis en question. Grâce à des technologies dont l'usage est digne de sciences de l'ingénieur, l'instantanéité et l'ubiquité sont de mise. Assiste-t-on à un retour d'industrialisation ? : «gestions de projets», «guides de procédures», «management participatif», «projets de services», «automatisation des procédures», «évaluation», constituent autant d'usines à gaz qui occupent le paysage, envahissent le quotidien, régentent et diluent le rapport au travail ! Un tel souci de maîtrise révèle une idéologie totalitaire bien réductrice, au service d'une illusion d'efficacité et de puissance.

Car effets pernicieux, ces phénomènes contribuent à individualiser la relation au travail, à isoler et à culpabiliser les agents, à casser les visions et les solidarités collectives. Ils encouragent des relations de travail tendues, exigeantes et stériles, jusqu'à des pratiques de harcèlement invasives.

Les effets ne se font pas attendre, tels que l'absentéisme déjà mentionné, la dépression ou le désengagement. Ils sont médiatisés à travers les suicides à répétition dans des grands groupes, comme France Telecom, Orange, La Poste, SODEXHO… Dans notre collectivité, ils se lisent entre les lignes : débordement de consultations sociales en interne ou à la médecine du travail, valse des cadres, autocensure, anesthésie, ressenti d'une nécessité de mobilité trop souvent non réalisée… La sécurité d'emploi du fonctionnaire est-elle en passe de devenir la seule illusion de sécurité dans son travail ? Et pour combien de temps encore ?

Les défenses et stratégies que développent les agents dans ce cadre contraignant sont inventives. Elles se situent dans le décalage entre organisation prescrite et organisation réelle. On y retrouve l'humour ; mais aussi le déni ; la complicité du «clan» contre des ennemis communs ; la déviance ; des choix d'isolement et de mise à distance, qui imposent des tâches précises et sans discours ; au mieux, la participation à des innovations pour transformer la contrainte…

Mais toutes ces stratégies ne mettent pas complètement à l'abri d'événements perturbateurs qui ravivent émotions et souffrance au travail.

Alors, que faire ?

La transformation des situations de travail semble avant tout passer par l'adaptation du travail à l'homme, et non l'inverse !

Contrairement aux principes imposés par l'évaluation, l'activité n'est pas réductible en une décomposition de tâches. Et comble de l'affaire, l'essentiel du travail ne se voit pas. Eh oui ! C'est aussi une énigme pour celui qui travaille !
La FSU se prononce par conséquent en faveur de l'aide à des collectifs professionnels, seuls en capacité de surmonter les difficultés du travail, grâce à l'implication des individus qui les composent. Lutter contre les «rps», c'est se réapproprier le travail et réintroduire le dialogue et le sens de l'action, étayés sur un partage des responsabilités et des orientations.

L'activité des autres est une ressource pour l'activité de chacun. Rester en vase clos ne conduit d'ailleurs pas vraiment au changement : à quand la circulation des échanges avec d'autres milieux professionnels ? *«Créer des lieux d'échange véritable ne peut avoir de sens que si l'initiative part des individus eux-mêmes. Ces derniers pourraient déployer leurs compétences et leur expérience pour contribuer à inventer de nouvelles organisations du travail qui ne les rendent pas malades.»* (Danièle Linhart dans «La Comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale»).

Rejoignez-nous et faites-nous part de vos réflexions. Vos représentants vous représentent !

CGT, FSU, Solidaires appellent à une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre 2015

Durant toute cette année, les salarié-es et retraité-es se sont mobilisé-es à plusieurs reprises dans les secteurs professionnels et au plan interprofessionnel pour exprimer leurs attentes, leur exaspération grandissante face à une situation économique et sociale qui ne cesse de se dégrader et pour exiger une autre répartition des richesses qu'ils produisent.

Ces dernières semaines encore, des mobilisations, souvent unitaires, ont été menées par les salarié-es et les retraité-es, exigeant leur juste dûs, autour de luttes sur les salaires et pensions. Des actions se sont développées pour exiger de travailler mieux et moins, d'améliorer les conditions de travail et de réduire la durée du temps de travail, contre les licenciements, pour exiger aussi la pérennisation et la conquête de nouveaux droits (retraites, protection sociale, garanties collectives), le développement des services publics et la relance industrielle.

Cédant aux pressions des puissances financières, au MEDEF, aux injonctions de Bruxelles, le gouvernement déroule une politique qui remet en cause notre modèle social assis sur l'égalité, la justice et la solidarité.

Accompagnées par une bataille idéologique inédite, des politiques pour l'emploi se traduisent trop souvent par des mesures de régression sociale qui vont impacter tous les salarié-es.

Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires convient toutes les organisations syndicales et les organisations de jeunesse pour une réunion fin août afin d'échanger sur l'analyse de la situation sociale, économique et politique et d'évaluer les champs sur lesquels des initiatives communes pourraient être envisagées.

Dans un contexte où les inégalités se creusent et où la précarité se développe, elles réaffirment leur volonté de contribuer au renforcement des mobilisations et à leurs convergences, dans un cadre unitaire le plus large possible.

Dès à présent, elles invitent les salarié-es et retraité-es à amplifier la mobilisation autour d'une plate forme revendicative commune pour :

- Augmenter les salaires, les retraites, les pensions, les minimas sociaux et le point d'indice des fonctionnaires
- Promouvoir l'égalité salariale femmes / hommes
- Améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail pour créer des emplois, combattre et réduire le chômage
- Pérenniser et améliorer les garanties collectives
- Pérenniser et améliorer la protection sociale, les retraites complémentaires, pour garantir les droits à la santé et à la retraite
- Développer les investissements pour relancer l'activité économique en tenant compte des impératifs écologiques
- Conforter et promouvoir les services publics

Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires appellent les salarié-es à en débattre pour construire une journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre prochain.

Régime obligatoire d'assurance maladie des fonctionnaires

Le bordel même pas organisé !

L'assurance maladie est un dispositif qui permet d'assurer les personnes face à des risques financiers de soins, ainsi qu'un revenu minimal lorsque l'affection prive la personne de travail.
Dans la plupart des pays occidentaux, au moins une part de l'assurance maladie est prise en charge par l'État. C'est d'ailleurs une des composantes fondamentales de la sécurité sociale, et un devoir de l'État selon la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

En France, la sécurité sociale a été instaurée en octobre 1945 sous l'influence du Parti communiste et des syndicats, pour remplacer les assurances sociales privées qui existaient auparavant ; étendue progressivement à presque toute la population. Les caisses primaires d'assurance maladie n'ont jamais assuré la gestion du régime obligatoire des fonctionnaires. Ainsi depuis 1947 (loi Morice), la MFP Services, une union de mutuelles issues des fonctions publiques d'Etat, Territoriale et Hospitalière, avait pour activité principale la gestion des prestations de santé, régimes obligatoire et complémentaire de quelques 1,7 million d'agents de la Fonction publique en tant que délégataire d'un service public par habilitation de la CPAM.

Aujourd'hui, près de 70 ans après sa création, cette singularité reste est toujours en vigueur, malgré de nombreuses évolutions La dernière des évolutions est en fait une révolution ou plutôt une contre-révolution !
La MFP a été reprise par Solsantis qui appartient à Santeffi du groupe CREDIT AGRICOLE. Au jeu des poupées russes, notre assurance santé est passée en catimini sous le contrôle d'une banque privée (http://www.santeffi.com/mfp-services-solsantis).

Or depuis, nombre d'entre nous ne parviennent à se faire rembourser. Et je ne vous parle même pas d'essayer de joindre Solsantis.

Des dizaines de blogs se sont créés contre le défaut de remboursement des soins depuis la reprise de MFP par Solsantis ;

Pourquoi en est-on arrivé là ?

La politique de la concurrence est un des piliers de la construction européenne. Elle fait partie des compétences communes attribuées à la Communauté économique européenne (CEE) par le traité de Rome de 1957.

Elle résulte d'un accord entre la France et l'Allemagne, la première souhaitant la mise en place d'une politique agricole commune et la seconde tenant à la définition de règles de la concurrence très strictes, en accord avec sa propre tradition. Elle est ensuite considérée comme la **contrepartie de la libre circulation des marchandises** découlant de la réalisation du marché commun. Les biens doivent circuler sans entraves au sein du marché commun.

Aujourd'hui, après la libéralisation de la distribution d'eau, d'électricité, de gaz ou encore la distribution postale notre protection sociale est-elle compatible avec les règles européennes de la libre prestation de services, notamment avec les directives sur l'assurance, et particulièrement avec la Directive 92/49/CEE ? Le débat est présent chez les acteurs sociaux.

Pourtant, peut-on et doit-on laisser la concurrence continuer à rogner les acquis sociaux à un moment où notre société en à temps besoins ?! Ce que nous vivons concrètement vous et moi pour nous faire rembourser doit nous convaincre qu'il faut cesser urgemment et que la concurrence et les marchés privés ne sont pas des outils modernes de protection mais bien des générateurs de régression sociale…

1 –

6 mauvaises raisons de ne pas se syndiquer

« Se syndiquer : cela ne sert à rien ! »

Ça sert déjà à recevoir les informations de la FSU. Et un homme (ou une femme) averti(e) en vaut deux ! Ça sert, en dehors des moments forts où tous se retrouvent dans des luttes communes, syndiqués et non syndiqués, à assurer la continuité de notre combat pour offrir aux citoyens un service public de qualité. Il est utile voire indispensable d'avoir un syndicat combatif quand il s'agit d'organiser une action, de la prendre en charge matériellement, de se donner des outils qui permettent la diffusion de l'information pour être le plus efficace possible. Adhérer, c'est donner au syndicat les moyens de le faire. Mieux vaut agir que subir !

2 – « Le syndicat n'est pas indépendant ! »

Les différentes instances du syndicat sont ouvertes à tous les syndiqués. Tout individu, à l'intérieur du syndicat, peut débattre, s'informer, apprendre et présenter à tous les niveaux ses idées. La diversité d'opinion est une richesse. Alors, dans ce système, si on est mauvaise langue, on peut dire que tout le monde peut manipuler ou tenter d'influencer tout le monde !!! Ou bien on peut dire que tout le monde a la chance de convaincre une majorité. Cela s'appelle la démocratie pour le meilleur et pour le pire !
Nous ne le répèterons jamais assez... ce sont les syndiqués et eux seuls qui élaborent la "politique" du syndicat avec le souci d'intégrer au maximum les idées de tous. Et si certains syndiqués jugent que leur combat pour une société plus juste passe aussi par un engagement politique ou associatif quel qu'il soit, c'est leur droit le plus strict et cela n'est en rien incompatible avec l'engagement syndical si chacun est conscient du rôle respectif de chaque organisation.

3- « Le syndicat ne s'occupe pas de ce qui me préoccupe ! »

Si, si !!! Aspects professionnels, déroulement de carrière (échelon, grades), réflexions sur le métier, conditions de travail mais également aspect sociaux et qualité du service public : tout cela est l'objet de notre attention.

4 – « Oui, mais tout cela prend du temps ! »

Oui, c'est vrai... Militer pour un monde plus juste, mettre l'humain au centre de nos sociétés, cela demande du temps, de l'énergie, de la patience, de l'obstination et l'investissement de beaucoup. Mais chacun fait à son rythme, à la mesure de ses disponibilités et de ses priorités du moment. Plus on est nombreux, moins la charge est lourde pour chacun.

5 – « Le syndicat n'est pas efficace ! »

Pour vous convaincre du contraire, essayez tout seul ! Et s'il n'y avait plus de syndicat ? Qu'est-ce qui changerait ? Vieille idée, mais toujours d'actualité et internationalement partagée, l'union fait la force ! Nous n'obtiendrons pas tout tout de suite ! Nous ne sommes pas au pouvoir, mais seulement un contre-pouvoir... En face de nous, le pouvoir n'a souvent pas les mêmes valeurs que nous...nous nous en sommes aperçus !

6 – « Oui mais cela coûte cher ! »

Peut-être mais 66% du montant de votre cotisation peut être déduit de vos impôts et vous pouvez payer en plusieurs mensualités par le prélèvement automatique. Faites le calcul par mois. N'est-ce pas raisonnable ? Cela représente ce que coûtent nos publications, nos actions et les charges de fonctionnement.
La cotisation syndicale c'est 0,6% du salaire annuel net. C'est la contrepartie de notre indépendance ...et de la solidarité !

N'oubliez pas : «rien n'est jamais définitivement acquis» alors syndiquez-vous !

Le SDU TERRITORIAUX-FSU 28 informe et défend tous les collègues, syndiqués ou non.
Sachez cependant que le temps et les moyens mis à notre disposition pour fonctionner et pouvoir répondre à toutes les sollicitations sont directement liés au nombre de nos syndiqué(e)s et à leur cotisation.
Nous sommes plus forts ENSEMBLE.

Bulletin d'adhésion à la FSU TERRITORIAUX 28
Section Conseil départemental

Madame ❒ Monsieur ❒ Nom ……..……..…… Prénom ……..……

Date de naissance……...….. adresse mail ……..……

Adresse postale ……..……...….. Code postal…….. Ville ……..

Direction ……..…. Service ……..…… Catégorie… Grade ……....

Je souhaite adhérer à la FSU TERRITORIAUX 28 6 section Conseil départementale - Cotisation : 0,6 % du salaire annuel net

Bulletin à renvoyer :

FSU - section Conseil départemental - impasse du Général Valin 28000 CHARTRES

Tél. : 02.37.23.60.90 - fsu@eurelien.fr