

LE MAG' DES ATELIERS



LA FSU TERRITORIALE



RIFSEEP : le mérite contre... la performance

Fonction publique : ce qui change au 1er janvier

Les différents concours et examens de la filière technique en 2021

Actualité des luttes

Syndicat INTER87-FSU
44, rue RHIN et DANUBE
87280 LIMOGES

Téléphone : 05.87.41.62.29
Email : inter87fsu@sfr.fr
Site : inter87fsu.fr

N°5

Permanence tous les jours sauf le mercredi après-midi

RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

La réforme du code du travail, amorcée sous le quinquennat précédent, a eu pour principal effet de faire descendre dans la hiérarchie des normes la relation salariale au niveau du contrat de droit privé. Le RIFSEEP d'abord, puis la Loi de Transformation de la Fonction Publique ouvrent la voie à la disparition progressive du statut. En effet les préoccupations récentes des gouvernements n'abordent la question des services publics que sous l'angle d'une simple transposition de management de l'entreprise privée au secteur public. **Dès lors, de plus en plus, les agents verraient leurs salaires fixés par leurs employeurs et non plus par la loi.**

Le RIFSEEP déconnecte les primes du grade en les attachant à la fonction exercée, d'une part, et aux résultats de l'évaluation (à l'entretien professionnel) d'autre part. Cela conduit à favoriser une gestion par filière de métiers, créant ainsi des barrières à la mobilité extérieure (choisie par l'agent), à créer de fortes inégalités entre les salarié.es et à accentuer les discriminations entre les femmes et les hommes. Ce régime indemnitaire qui fait la part belle à l'individualisation de la rémunération, est contraire à l'esprit du Statut : il remet en cause le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, à grade et fonction identiques, le principe de neutralité du fonctionnaire, en le jugeant sur la manière de servir. Pour INTER87-FSU le RIFSEEP est le point de départ de la mise en œuvre d'une décorrélation du point d'indice et signe la disparition à terme du statut de la Fonction Publique Territoriale (FPT) dont les agents verraient leurs salaires fixés par leurs employeurs et non plus par la loi. Si la mise en place du RIFSEEP s'impose à toutes les collectivités, la mesure concernant le CIA, parce qu'elle est facultative, sera la ligne rouge à ne pas franchir...

Le complément indemnitaire annuel (CIA) Qu'est-ce que le complément indemnitaire ?

Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions.

Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est très simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Pourquoi le complément indemnitaire est-il « facultatif » ?

Le complément indemnitaire est facultatif à plusieurs titres.

Tout d'abord, certains employeurs peuvent décider, pour un corps donné, de ne pas mettre en œuvre ce complément indemnitaire. Dès lors, aucun agent relevant du corps en question ne le percevra.

Ensuite, il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé.

Enfin, le complément indemnitaire est par nature exceptionnel, comme les actuels « bonus » ou « reliquats de fin de gestion ». Son versement n'est donc pas automatique.

Le CIA met les agents en compétition en oubliant le collectif et les « externalités positives »

Le mérite suppose aussi que l'on puisse mesurer des résultats de façon individuelle. Dans un monde où l'on travaille souvent en équipe et où le travail de chacun repose sur un ensemble de techniques, de savoir-faire et d'équipements qui sont le produit d'une longue accumulation dans le temps, qui peut dire quel bénéfice doit revenir à chacun ? Dans le secteur public, les décisions sur les niveaux de salaire à l'embauche, puis sur les éventuelles augmentations individuelles par la suite, reposent sur une idée que l'on se fait des compétences, donc du mérite. Même lorsque ces décisions sont codifiées (en fonction du poste de travail, de l'ancienneté, etc.) pour échapper à l'arbitraire individuel, elles reposent toujours sur des représentations sociales qui peuvent être discutées. Outre la mise en concurrence des personnels c'est la dégradation des collectifs de travail et par conséquent des relations au travail qui est aussi en jeu. D'autant que le poids et les enjeux conduisent forcément à des comportements de triche ou de dissimulation face à une évaluation elle-même perçue comme illégitime et irrespectueuse.

Cela n'a rien d'anecdotique, l'effet d'un système d'évaluation et la pression qu'il peut susciter amène l'agent non pas à dire ce qu'il fait réellement mais à énoncer ce que théoriquement, et quelle que soit sa distorsion avec le réel, il est censé faire. L'entretien annuel ne doit pas devenir le moment qui va générer des jours d'angoisse pour l'agent craignant de voir son évaluation à la fois l'empêcher de percevoir un pécule lui permettant de financer une partie de ses vacances mais aussi de voir déprécier son travail.

Par ailleurs il faut considérer que bon nombre d'agents territoriaux travaillent au bien collectif, et le fruit de leur travail ne peut être immédiatement perçu. En effet nombres de nos actions concourent à des améliorations positives collectives et/ou individuelles sur du moyen ou du long terme, ce que l'on appelle les externalités positives. Sans compter qu'il est parfois extrêmement difficile voire impossible de mesurer les effets d'une action individuelle. Aussi l'entretien annuel et l'évaluation du « mérite » chaque année, ne récompense que la surface visible et la capacité de chacun à se mettre en adéquation avec les critères d'appréciation, même si ces derniers sont éloignés des cœurs de métiers et de leurs effets durables sur les publics.



Le CIA exacerbe les inégalités

Dans un monde idéal, le concept de mérite serait mis au placard au profit de la seule qualification pour un poste. Dans les faits, d'autres considérations entrent en jeu, telles que l'excès ou le trop peu confiance en soi, le réseautage et la connivence ou encore la disponibilité. Le CIA vient alors amplifier les inégalités déjà existantes.

Si certains professionnels pensent toujours être plus méritants que leur voisin de bureau d'autres sont parfois atteints du « syndrome de l'imposteur », appelé aussi syndrome de l'autodidacte. Il consiste à exprimer une forme de doute maladif et à nier la propriété de tout accomplissement personnel. Ces personnes rejettent donc plus ou moins systématiquement le mérite lié à leur travail et attribuent le succès de leurs missions à des éléments qui leur sont extérieurs (la chance, un travail acharné, leurs relations, des circonstances particulières). D'autres rencontrent tout simplement des difficultés pour mettre en valeur leurs actes professionnels. Nous pouvons aisément imaginer de quelle manière ce type de personnalité va éprouver des difficultés à « vendre » le résultat de leur travail...

Réseautage et connivence sont aussi des biais démontrant la nocivité du concert de mérite : dans une étude de 2015 intitulée «Boss Competence and Worker Well-being» la coauteure Amanda Goodall décrivait la situation d'une professionnelle qui se consacrait exclusivement à sa tâche de 8 à 19 heures, ses collègues hommes prenaient davantage de temps pour tisser leur réseau : «Ils se retrouvaient avec le patron dans une sorte de fraternité sportive qui donnait à chacun l'occasion de mieux se connaître. Et lorsque des postes de confiance étaient à pourvoir, le patron avait tout naturellement tendance à choisir les collaborateurs avec lesquels il possédait des affinités »...



Le mérite contre les femmes

La diminution ou la stagnation de la part fixe du salaire au profit de la part variable liée à la « performance » relève de la double peine pour les femmes. Assumant très majoritairement la plupart des travaux ménagers et les gardes d'enfants les femmes ne peuvent pas toujours répondre favorablement aux exigences consistant à porter des projets, prendre toujours plus de responsabilité, accepter à l'imparité des disponibilités horaires, éléments qui risquent d'être des marqueurs de la performance. Celles qui n'auront pas les moyens de faire garder leurs enfants ou de payer un tiers pour leurs tâches ménagères se verront en plus privées de leur prime car perçues comme peu investies ou peu concernées, et par conséquent non fiables pour que leur soient confiées des tâches importantes ou de nouvelles responsabilités...



En conclusion, le mérite contre... la performance

Si une immense majorité des agents publics ont toutes et tous une ou plusieurs raisons de se sentir « méritant-e » par rapport à tel ou tel collègue, Evelyne Bechtold-Rognon, chercheuse à l'Institut de Recherche de la FSU évoque une étude universitaire californienne affirmant que les systèmes de rémunérations au mérite génèrent inévitablement au moins deux problèmes de taille. En effet « les mesures pour évaluer le mérite sont la plupart du temps considérées comme injustes et discrétionnaires, et l'évaluation continue de la performance individuelle rend tout le monde potentiellement malheureux », ce qui entraîne le déclin de la performance... L'entretien annuel doit rester un temps où l'agent garde assez de sérénité pour être en capacité de porter une appréciation sur l'évolution de son service, de sa direction, de son métier, des exercices professionnels, de ses projets professionnels ou de ses envies d'ailleurs et d'autrement. Que resterait-il de tout cela si l'on travestit cet entretien en une pêche à la prime ? : Conformité et formatage...

Fonction publique : ce qui change au 1er janvier

Suspension du jour de carence, achèvement de l'accord «PPCR», compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG), procédures de promotion interne, données sociales... Le point sur ce qui change au 1er janvier 2021.

Suspension du jour de carence

Premier changement de taille et attendu depuis de nombreux mois compte tenu de l'évolution inquiétante de la crise sanitaire : le jour de carence est de nouveau suspendu pour les agents publics touchés par la Covid-19. Ce, jusqu'au 16 février prochain et sans effet rétroactif. Du moins à ce stade. Objectif : inciter à l'isolement.

Le projet de décret sera soumis au Conseil commun de la fonction publique du 7 janvier. Une plate-forme d'auto-déclaration, qui doit garantir le secret médical, sera mise en place par l'Assurance-maladie.

Fin de la mise en œuvre de PPCR

Côté pouvoir d'achat, plusieurs mesures entrent en vigueur. Dans le cadre de la poursuite et de l'achèvement des mesures du protocole Parcours Carrières et Rémunérations (PPCR) débuté en 2016, certains agents de catégories A et C bénéficient dès 2021 d'un reclassement indiciaire qui aurait dû intervenir le 1er janvier 2020. Pour mémoire, la mise en œuvre de du PPCR avait été stoppée en 2017.

Sont concernés les cadres d'emploi suivants : administrateur; attaché principal; ingénieur en chef; ingénieur principal; attaché principal de conservation du patrimoine; bibliothécaire principal; professeur d'enseignement artistique hors classe; psychologue hors classe; sage-femme hors classe; conseiller principal des APS et l'ensemble des grades relevant de l'échelle C1 de rémunération.

Réévaluation annuelle de l'IC CSG

Autre dispositif prenant une nouvelle forme au 1er janvier : l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (IC CSG). Les syndicats de la fonction publique réclamaient une réévaluation mensuelle automatique. Mais c'est finalement la réévaluation annuelle, au 1er janvier de chaque année, qu'a prévu le décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020.

Pour mémoire, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a quant à elle été prorogée en 2021.

Prime de précarité des contractuels

Comme dans le secteur privé, les agents bénéficiant de contrats courts, à savoir des CDD d'une durée inférieure ou égale à un an, toucheront désormais une prime de précarité équivalente à 10 % de leur salaire brut. Cette prime, qui rentrera en vigueur en ce tout début d'année, pourrait toucher 90 % des contrats courts de la FPH et de la FPT et 75 % des contrats courts de la FPE, selon les chiffres de la DGAFP.

Les syndicats avaient regretté que cette prime ne soit appliquée qu'aux contrats d'une durée égale ou inférieure à un an, faisant valoir la multiplication des CDD de plus d'une année conclus dans les trois versants de la fonction publique.



Nouvelle procédure pour la promotion interne

À compter du 1er janvier 2021, l'avis de la commission administrative paritaire (CAP) sur les dossiers individuels présentés par les collectivités au titre de la promotion interne, est remplacé par l'application de critères définis au sein des lignes directrices de gestion RH.

Il a été difficile pour les collectivités de les établir pour ce début d'année, puisqu'il fallait dans le même temps gérer la crise sanitaire. Au point qu'il en avait été demandé le report. Ce à quoi la ministre de la Transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin avait donné une fin de non recevoir.

« Ces lignes directrices de gestion ne sont pas écrites une fois pour toutes. Elles peuvent être mises à jour de façon continue. Un certain nombre de têtes de chapitres globaux peuvent être énoncées sans grande difficulté. On se donnera le temps nécessaire pour l'approfondissement » avait -elle expliqué au cours d'une interview en octobre dernier.

Dans les centres de gestion, le président reste compétent pour établir les listes d'aptitude au titre de la promotion interne. Le nombre de postes autorisés au titre de la promotion interne reste toujours soumis à un quota basé sur le nombre de recrutements intervenus dans l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion (recrutements intervenus suite à concours, mutations - autres que les mutations internes - détachements, intégrations directes à l'exception des mobilités au sein de la même collectivité ou des collectivités affiliées auprès du centre de gestion).

C'est dans ce cadre que l'évaluation professionnelle a laissé place à la notion d'« appréciation de la valeur professionnelle ». L'autorité territoriale se voit reconnaître la possibilité de porter des observations sur le compte-rendu de l'entretien professionnel. Ce qui ouvrirait la voie à une intervention politique dans le rôle dévolu normalement au N+1, craignent plusieurs syndicats.

A noter que les agents pourront bénéficier, dès ce 1er janvier aussi, d'une assistance syndicale dans les recours administratifs en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

Rapport social unique et base de données sociales

Début novembre, la députée LREM Emilie Chalas disait miser sur ces outils pour en savoir davantage sur la pratique du télétravail. Le rapport social unique (RSU) et la base de données sociales (BDS), sur lesquels se reposeront les lignes directrices de gestion RH évoquées plus haut, devraient permettre de disposer dès 2021, d'un tronc commun de données fiables. Chaque année, un RSU rassemblant divers éléments et données, devra être élaboré.



Pour les agents contractuels

Consultez le Guide des droits des
personnels de la Fonction publique

<https://snuter-fsu.fr/IMG/pdf/fsu-ft-specontractu-a5-v4.pdf>

QR Code d'accès au guide



Les différents concours et examens de la filière technique en 2021

Pour connaître les missions du cadre d'emplois, les conditions d'accès, les épreuves, les annales de précédentes sessions et, dans certains cas les notes de cadrage, rendez vous sur le site internet du CDG87, dans la rubrique concours.

https://www.cdg87.fr/concours_liste_des_concours.php

QR Code d'accès à la liste
des concours



Catégorie A :

Ingénieur territorial (externe, interne, examen professionnel promotion interne)

Ingénieur territorial en chef (organisé par le CNFPT)

Catégorie B :

Technicien principal territorial de 1ère classe (examen professionnel)

Technicien principal territorial de 2ème classe (externe, interne, troisième concours, examen professionnel et examen professionnel promotion interne)

Technicien territorial (externe, interne et troisième concours)

Catégorie C :

Adjoint technique territorial principal de 2ème classe (externe, interne, troisième concours et examen professionnel)

Adjoint technique territorial principal de 2ème classe des établissements d'enseignement (externe, interne, troisième concours)

Agent de maîtrise territorial (externe, interne, troisième concours, examen professionnel promotion interne)

Actualité des luttes

La FSU a déposé un préavis de grève pour la journée du 26 janvier 2021 couvrant le champ de la FPT pour les agents des écoles, des collèges et des lycées dans le cadre de la mobilisation de l'Éducation nationale pour exiger des créations de postes, pour une autre politique éducative, pour des mesures significatives de revalorisation des salaires et des carrières, pour des protections renforcées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et contre l'avant-projet de loi 4D

Le collectif «Pas de bébés à la consigne», dont INTER87-FSU est membre, a appelé à une journée de grève le 2 février contre le projet de réforme Taquet qui va directement impacter le fonctionnement des crèches.



Samedi 21 novembre 2020, près de 500 personnes se sont rassemblées devant la préfecture de Haute-Vienne (à Limoges) pour protester contre la loi sur la « sécurité globale ». C'est l'association ATTAC 87 (dont INTER87-FSU fait partie) qui avait appelé à manifester. De nombreux-ses syndiqué-e-s de l'INTER87-FSU ont pris part au rassemblement.



ADHÉSION

QR Code d'accès au
formulaire d'adhésion



<https://inter87fsu.fr/adhesion-au-syndicat/>

POUR ETRE PLUS FORTS, REJOIGNEZ-NOUS !!! ADHEREZ A INTER87-FSU !!!

(INTER87-FSU - 44, rue Rhin et Danube - 87280 LIMOGES)

NOM : _____ PRENOM : _____
GRADE : _____ COLLECTIVITE : _____
ADRESSE PERSONNELLE : _____

Je souhaite avoir de plus amples renseignements en vue d'une adhésion.

La cotisation annuelle est calculée sur la base de 0.75% du salaire annuel net perçu divisé par 12 (66% de votre cotisation se déduit du montant des impôts)



ELECTIONS CNRACL

moi? c'est tout vu!

JE VOTE



Ceci n'est pas un bulletin de vote
1^{er} AU 15 MARS 2021

Les services publics ont monté, une fois de plus, toute leur pertinence et leur capacité de mobilisation durant la crise sanitaire que nous traversons. Les agents publics ont confirmé chaque jour leur engagement au service de toute la population en particulier dans le domaine de la santé, à l'hôpital, les EHPAD comme dans les services publics territoriaux (services de soins à domicile, sécurité civile, ramassage des ordures ménagères, protection de l'enfance, assainissement etc.). Ils et elles ont été mis à rude épreuve, mais ont su répondre présent-es. Beaucoup se sont portés volontaires pour assurer la continuité du service public. **Aujourd'hui cet engagement doit être reconnu et se traduire dans nos salaires et dans le montant de nos retraites.**

Voter pour la FSU, c'est voter pour des collègues territoriaux et hospitaliers...

- ☑ Qui rejettent toute forme de clientélisme et qui défendent TOUS et TOUTES les agent-es dans la plus grande transparence.
- ☑ Qui militent pour un syndicalisme actif qui sait s'engager et qui obtient des résultats.
- ☑ Qui s'impliquent dans un syndicat responsable et indépendant des employeurs.

Voter pour la liste FSU, c'est défendre notre système de protection sociale de retraite pour...

- ♣ Le droit à la retraite à 60 ans avec 75% minimum du dernier salaire.
- ♦ Le minimum garanti à 1500€ par mois.
- ♣ L'augmentation des retraites les plus faibles.
- ♥ Le maintien de la catégorie active.
- ♣ La validation des périodes de chômage, de précarité, d'études, de formation, de recherche du 1^{er} emploi.
- ♦ Le retour à la cessation progressive d'activité (CPA).
- ♣ L'indexation des pensions sur les salaires et les grilles indiciaires des actifs.

Voter FSU, c'est dire non à la régression!

Le financement des retraites passe par un meilleur partage du travail et des richesses. **De meilleurs salaires ce sont de meilleures pensions!** ♥



CNRACL... KEZAKO?

Créé en 1945, la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Territoriales (CNRACL) est le régime spécial de la Sécurité Sociale chargé de l'assurance vieillesse des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

LA CNRACL

EN QUELQUES CHIFFRES
2,2 millions d'actifs cotisants pour 1,4 million de pensionnés : c'est un système de retraite par répartition. 70 000 demandes traitées chaque année, 43 000 employeurs pour 21,5 milliards de cotisations. 1,1 milliard versé au titre de la compensation inter-régimes.

RETRAITÉS

Au 31 décembre 2019, le nombre des retraités affiliés à la CNRACL éroit de 1 400 818 pensionnés, dont 628 942 agents hospitaliers (81% de femmes et 19% d'hommes) et 771 876 agents territoriaux (63% de femmes et 37% d'hommes).

COTISANTES

Au 31 décembre 2019, l'effectif des actifs affiliés à la CNRACL éroit de 2 428 068 agents. Il est composé de 936 242 agents hospitaliers (82% de femmes et 18% d'hommes) et de 1 491 826 agents territoriaux (58% de femmes et 42% d'hommes).

COMPTES (en millions d'euros)
Cotisations : 21 255
Prestations : 20 393
Compensation : 1 229
Décaissement : 205
Résultat déficitaire : -572
Cotisations propres : 1 621

ÇA SUFFIT!

- ⊗ Allongement continu de la durée de cotisations!
- ⊗ Situation des femmes dont le montant de retraite est réduit à cause des carrières courtes et du temps partiel!
- ⊗ Baisse programmée des pensions dans le cadre du projet de retraite par points!
- ⊗ Départ de plus en plus tardif à la retraite!
- ⊗ Conditions de travail et de vie dégradées!

La précarité, la réduction des emplois statutaires, le blocage de la valeur du point d'indice minent nos conditions de travail, de vie et le financement de nos retraites.

Nous voulons vivre pas survivre!

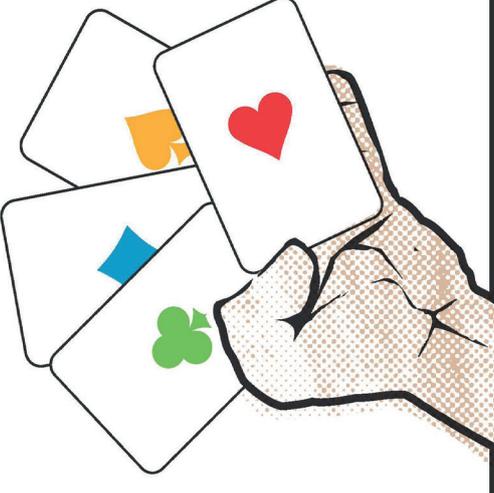
Depuis le début du 20^e siècle, l'augmentation de la durée de vie s'accompagne de la réduction du temps de travail et de l'augmentation du temps pour soi. Aujourd'hui, au nom de quoi devrait-on inverser cette tendance?

En France il n'y a aucune catastrophe démographique. Il y a juste des inégalités sociales inacceptables!
En 10 ans, l'âge de la retraite a reculé de 2,1 ans en France pour une moyenne européenne de 1,6 an. Les réformes successives nous entraînent dans une régression sans fin ou l'allongement de la durée de cotisation et la décade impliquent une baisse des pensions qui pousse de nombreux retraités vers la pauvreté. Les années les plus pénibles au travail sont entre 60 et 65 ans. Qui aura 43, 44 ou 45 années cotisées et validées à 62 ans? Personne ou presque!

Oui l'espérance de vie augmente et c'est tant mieux, mais l'espérance de vie en bonne santé recule!

Celle des hommes est passée de 62,7 ans à 61,9 ans, celle des femmes de 64,6 ans à 63,5 ans. Ce n'est pas acceptable.

C'est pourquoi, nos élu-es au Conseil d'Administration de la CNRACL se mobiliseront pour obtenir le respect des droits et des acquis sociaux de tous et toutes nos collègues fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.



LA FSU TERRITORIALE
104, rue Koenig Roland, 93260 LES LILAS / Tél.: 01 41 63 27 59 / Mail: contact@snuterfsu.fr

LES CANDIDAT-ES FSU

- COLLÈGES ACTIFS**
- 1) BACARI Alcha
 - 2) DUVERNY Claire
 - 3) HAVARD Frédéric
 - 4) NOUHAUD Christophe
 - 5) BEGNON Pascale
 - 6) BILLAUD Léandre
 - 7) FERET Isabelle
 - 8) PAULIN Nadia
 - 9) RICARD Ghislaine
 - 10) GUET Frédéric
 - 11) GUIDONNET Isabelle
 - 12) LEBRUN Christophe
 - 13) LAFON Mehilde
 - 14) BENAC Laurent
 - 15) HENRI Catherine
 - 16) MARION Delphine
 - 17) TIGNOUL François
 - 18) BOSSARD REFAZ
 - 19) LE BLAIS Florence
 - 20) LABROUSSE Corinne
 - 21) QUINTIN Julien
 - 22) DUMAS Catherine
 - 23) AUGUSTE Claudine
 - 24) GAST Renaud
- COLLÈGE RETRAITÉS**
- 1) BERTIN Sylvie
 - 2) VESPASIAN Philippe
 - 3) ESCALAIS Régine
 - 4) ADELL Remy
 - 5) SERINET Evelyne
 - 6) GALLIMARD Renaud
 - 7) BOUHEDIA Manryse
 - 8) CLEEMBAUX Daniel



POUR FAIRE RESPECTER NOTRE DROIT À LA RETRAITE NON A LES BONNES CARTES VOTONS FSU

www.snuter-fsu.fr