



Déclaration liminaire FORCE OUVRIERE au CTSA du 4 juillet 2017

A l'heure où l'on met en place des groupes de travail sur le CIA pour rémunérer le « mérite »

Force Ouvrière rappelle son opposition au nouvel indemnitaire et à une de ses composantes essentielles des plus malsaines : le complément indemnitaire annuel (CIA) :

- Le RIFSEEP, c'est la déconnexion du grade et de l'emploi. C'est entériner de façon quasi définitive les déqualifications de postes, permettant à un agent d'exercer des fonctions qui ne relèvent pas de son corps sans en avoir le salaire indiciaire. C'est une attaque contre les garanties statutaires de chacun et contre la Fonction publique de carrière.
- FO s'est opposée à ce que la revalorisation soit individualisée. Il ne s'agit pas moins que de lier l'entretien professionnel à la rémunération, entretien déjà fortement lié à la carrière aujourd'hui : Alors même que certains agents n'ont pas d'entretien professionnel, malgré des demandes répétées à leur supérieur, ils se voient parfois exclus des tableaux d'avancement.
- FO a redemandé que la part du Complément Indemnitaire Annuel, soit la plus faible possible. C'est pour FO un système inégalitaire, inéquitable et opaque. Pourquoi ne pas prendre exemple sur l'académie de Grenoble qui a fait le choix de reverser en fin d'année un CIA identique pour tous ?

FO ne participera pas à des groupes de travail chargés de définir des critères pour gérer la discrimination entre les personnels administratifs et ainsi augmenter le sentiment d'injustice que ceux-ci ressentent déjà. La quasi-totalité des personnels administratifs est investie dans son travail, mais seule une minorité sera récompensée au titre du CIA.

A nos collègues des autres syndicats de choisir entre « collaboration à ce système de la méritocratie » et « défense de l'égalité salariale ».

Gestion du temps de travail – pétition et rôle d'un syndicat

Force Ouvrière assume pleinement la création d'une pétition interne au rectorat de Toulouse sur la récupération des heures supplémentaires, au moment même où l'administration mettait en place des groupes de travail sur ce sujet.

Monsieur le secrétaire général, vous déclarez au dernier CTS : « Cette pétition relève plutôt de l'ordre de l'agitation interne ... j'espère que cela ne se renouvellera pas à l'avenir. »

FO s'étonne que vous tentiez de définir le rôle d'un syndicat et ses choix d'action. Jusqu'à présent nous ne vous avons pas recensé comme adhérent au Spaseen FO, état qui vous aurait donné toute légitimité pour vous exprimer sur nos modalités d'action et pourquoi pas les infléchir.

Le droit syndical a été respecté. Qu'est-ce qui interdit à une ou plusieurs OS de lancer une pétition sur un sujet qui intéresse au premier chef l'ensemble des personnels.

En aucune façon la pétition n'avait pour objet de créer de l'agitation, d'ailleurs où cette agitation aurait-elle été constatée ?

S'il est vrai qu'en première intention l'administration a montré des signes d'ouverture à la discussion, FO veut signaler que le lendemain même du précédent CTS, Madame la Responsable de la DPE signait à l'attention de ses personnels une note interne sur le temps de travail de cette Direction.

De plus, le 1er groupe de travail sur la gestion du temps était davantage une parodie de groupe de travail que le début d'une véritable réflexion. Preuve en est le document de travail distribué en GT qui n'avait aucune signification et qui ne permettait pas de lancer une concertation sérieuse.

Ajoutons à cela une certaine tendance de l'administration et d'un syndicat à minimiser le problème : Alors, oui nous assumons pleinement le fait que 210 personnels du rectorat vous demandent des garanties sur la possibilité de récupérer des heures supplémentaires.

Lettre ouverte à M Jean Michel Blanquer pour l'indemnitaire des EPLE

Le SPASEEN-FO (syndicat des personnels administratifs et ITRF) a réclamé à plusieurs reprises, lors d'audiences avec Madame la rectrice, que cesse cette inégalité entre l'indemnitaire des services déconcentrés et celui des EPLE . En 2015, le rectorat soit disant conscient du problème nous assurait avoir fait remonter cette demande régulièrement au Ministère. Depuis rien n'a bougé.

En novembre 2015 Force Ouvrière a adressé un courrier au ministère de l'Education Nationale pour l'interpeler sur le sujet. Trois relances n'ont pas suffi pour obtenir autre chose de Mme N V Belkacem, qu'un silence méprisant envers les personnels administratifs.

Aujourd'hui : Nouveau gouvernement. Nous relançons notre démarche pour plus de justice et d'égalité en écrivant à Monsieur Jean Michel Blanquer notre nouveau ministre.

Le passage au nouveau régime indemnitaire RIFSEEP n'a rien changé à un état de fait constaté alors que les IAT pour les C et la PFR (personnels B et A) étaient en vigueur.

Par ailleurs cette réforme complexe du régime indemnitaire conduit à des disparités encore plus inacceptables sur le terrain, compte tenu de la garantie du maintien de l'indemnitaire acquis :

Prenons pour exemple un personnel issu d'un service déconcentré qui a muté en 2016 sur un EPLE. Le maintien de son indemnitaire (garantie que nous ne contestons pas...loin s'en faut) fait que ses indemnités sont d'un montant nettement supérieur à celui de ses collègues exerçant depuis plusieurs années sur cet établissement, et ceci pour des fonctions et un groupe de poste identiques. Rappelons que cette différence varie en moyenne autour de 25%.

Nous constatons par ailleurs que de nombreuses académies arrivent à réduire considérablement les écarts entre les personnels dépendant de ces deux BOP différents, voire à établir une parfaite égalité. Ici on nous parle d'impossible.

La non-ingérence du ministère de l'Education Nationale dans la gouvernance des académies ne peut pour nous, être une réponse acceptable.

Nous nous sommes adressés au ministre aujourd'hui pour rétablir une égalité juste entre les personnels, fut ce au prix d'une augmentation de la dotation au BOP 141.

Médecine de prévention :

Nous constatons que de nombreux personnels souffrant de pathologies ou reconnus personnels handicapés, ont besoin d'adaptation de leur poste de travail, qu'il s'agisse de mobilier adapté ou de modulation des tâches.

Compte tenu de l'état de la médecine de prévention dans l'académie, Il est aujourd'hui quasiment impossible d'obtenir un rendez-vous avec un médecin ou alors ce rendez-vous est fixé aux « calendes grecques ». Ne parlons pas des éventuelles recommandations que le médecin pourrait être amené à demander dans ses préconisations!

Cette situation est inacceptable et ne pourra être réglée que par une dotation de postes à la médecine de prévention, dotation qui ne devra pas se faire par la non création de postes administratifs, comme ce fut le cas dans un passé bien récent.