



décembre 2017

Non à l'augmentation du temps de travail, oui aux 32 heures !

Dans les régions, les villes, les départements, les exécutifs locaux, les uns après les autres, entendent remettre en cause le temps de travail lorsqu'il est inférieur à 1607 heures annuelles, faisant fi de tous les accords passés en prétextant que c'est la stricte application de la loi, et que « l'on ne peut pas faire autrement ». Outils de ce dispositif, les Chambres régionales des comptes, les unes après les autres, préconisent aux élus le passage aux 1 607 heures, ces derniers s'empressant de suivre ce qui n'est qu'un avis, mais qui les arrange bien !

Selon le site de la CNRACL, et ce que réaffirment tous les centres de gestion, « la durée du travail effectif est fixée, en principe, à 35 heures par semaine, le décompte du temps de travail étant réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures **maximum**, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées ».

Face aux attaques actuelles, qui se généralisent, la CGT réaffirme que les 1 607 heures sont bien un **maximum** et non pas une obligation de conformité à mettre en œuvre impérativement ! Rien dans les textes n'interdit à une collectivité de maintenir un régime de congés plus favorable aux agents. Par ailleurs, les régimes dérogatoires antérieurs au décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) dans la Fonction Publique de l'État, applicable à la FTP, peuvent être conservés !

On nous dit que l'ajustement à 1 607 heures (qui parfois ne représente que quelques minutes par jour !) va économiser des postes de travail. Mais tout DRH sait parfaitement que 10 ETP récupérés ne font jamais 10 postes, car le temps récupéré par l'employeur se répartit généralement sur les agents en poste. Par ailleurs, les 2 jours de congés annuels supplémentaires (dits « jours de fractionnement ») qui peuvent, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans ces 1 607 heures, et viennent ainsi diminuer d'autant la durée individuelle de travail effectif.



Personne n'est dupe : L'augmentation du temps de travail est un moyen pour faire baisser le « coût du travail », pour réduire le personnel de plus en plus considéré comme la variable d'ajustement des politiques d'austérité. À la clé, des cadences plus difficiles, une charge de travail croissante, une aggravation de la souffrance au travail.

Pour mettre en œuvre cette politique, on présente les fonctionnaires territoriaux comme des privilégiés, voire des **fainéants** ! Macron invite les maires à innover, à expérimenter, à adapter les règles, normes aux prétendues particularités locales... En réalité tout cela veut dire qu'il les appelle à relayer sa politique de détricotage de tout le tissu des services publics républicains, de généraliser les délégations de services publics, de s'ouvrir au privé... Et bien quant à elle, la CGT revendique les **32 heures** pour toutes et tous dans la Fonction publique territoriale.



Cette innovation - réelle celle-ci -, permettrait de créer massivement des emplois dans les collectivités, répondre aux besoins croissants des usagers, améliorer les conditions de travail des agents, qui sont de plus en plus pénibles.

Dans tout le pays, des revendications communes :

- ▶ **Ne touchez pas à nos jours de congés et de repos !**
- ▶ **Respect de tous les accords favorables sur le temps de travail,**
- ▶ **Les personnels refusent d'être la variable d'ajustement des politiques d'austérité,**
- ▶ **Les 32 heures tout de suite maintenant, c'est économiquement possible, c'est socialement nécessaire !**

Nous appelons les agents, avec leurs organisations syndicales, à s'opposer aux régressions, à développer les luttes et converger avec l'ensemble des salariés dans toutes les initiatives de mobilisations en cours et à venir.

FAISONS CONVERGER NOS REVENDICATIONS LOCALES ET NATIONALES PAR LA GRÈVE ET LES MANIFESTATIONS.

FIER-E-S
D'ÊTRE
FONCTIONNAIRES



Un jour quelqu'un m'a dit

Faut-il reprendre le travail au moins une journée avant de pouvoir partir en congés annuels ?

NON, cela n'est imposé par aucun texte.

En revanche, il convient d'être vigilant sur les points suivants :

- Un agent ne peut pas être placé concomitamment en congé de maladie et en congé annuel
- Le congé de maladie prévaut sur les congés annuels dès lors que ceux-ci sont automatiquement interrompus par la maladie (CJUE C-78/11 du 21 juin 2012).

Report de 12 mois du PPCR

Deux projets de décrets (statutaire et indemnitaire) pour les trois versants de la fonction publique reportent l'application des dispositions visant à la mise en œuvre du protocole PPCR pour les catégories A B et C le décalage s'opèrera come le tableau ci-dessous

Dates initiales d'entrée en vigueur		Nouvelles dates d'entrée en vigueur
Dispositions statutaires	indiciaires et indemnitaires	
1er janvier 2018	1er janvier 2018	1er janvier 2019
1er février 2018	1er février 2018	1er février 2019
-	1er janvier 2019	1er janvier 2020
1er janvier 2020	1er janvier 2020	1er janvier 2021
1er janvier 2021	1er janvier 2021	1er janvier 2022

Ce nouveau calendrier concerne les dispositions indiciaires ainsi que « les dispositions statutaires relatives à la création d'échelons, de grades, de corps et de cadres d'emplois ainsi que celles relatives aux modalités d'avancement, de classement et de reclassement des fonctionnaires » dont l'application devait intervenir à compter du 1er janvier 2018.

Compte tenu de ce nouveau calendrier, l'année 2018 est une « année blanche » pour le PPCR.

Les mesures concernées par le report de 12 mois portent principalement sur :

□ les différentes tranches de revalorisations indiciaires pour les cadres d'emplois des 3 catégories et les emplois fonctionnels, notamment celles liées à la 2ème tranche du transfert primes/points pour la catégorie A (hors personnels paramédicaux) ;

Année blanche oui mais pas pour les actionnaires du CAC

Pour la CGT, l'augmentation du point d'indice, la grille unique reconnaissant les qualifications des agents et un déroulement de carrière linéaire sur deux grades avec doublement du salaire du début à la fin de la carrière, sont les seules revendications qui permettraient une vraie augmentation des salaires, du pouvoir d'achat et des retraites.

POURQUOI LA CGT A EU RAISON DE Ne pas signer?

- Plusieurs des accords précédemment signés n'ont pas été pleinement appliqués dans la Fonction Publique Territoriale, comme la résorption de la précarité.
- Double discours du gouvernement qui affirme soutenir les fonctionnaires mais impose une politique d'austérité aux employeurs publics.
- Un calendrier inacceptable qui étale les mesures du protocole jusqu'en 2022 et donc qui aurait engagé un nouveau gouvernement qui ne se sent engagé en rien puisqu'il suspend pour 2018 les mesures prévues et rien ne l'empêche de ne pas appliquer l'accord.
- Plusieurs engagements trop flous et renvoyant à un hypothétique groupe de travail qui finalement ne s'est jamais tenu.
- La suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale: ce point-là par contre a été immédiatement appliqué.
- Le rallongement de la durée de carrière.
- La garantie de dérouler au moins deux grades sur une carrière complète n'est au final absolument pas garantie.
- Des problèmes de reclassement entre les anciennes et les nouvelles grilles.

Le refus de prendre en compte tous ces points a conduit la CGT à ne pas signer ce protocole qui ne répond en rien aux attentes des agents.

Le RIFSEEP, un cheval de Troie dans le statut pour renforcer l'individualisation et la subordination !

La CGT dénonce depuis longtemps la mise en place de régimes indemnitaires favorisant les fonctions et l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement, et accentuant les inégalités entre collectivités.

La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle garantit le niveau de rémunération quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée et aux « résultats » de l'agent, le RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance de progresser dans la carrière de manière linéaire. Cumulé aux conséquences du PPCR (avec la remise en cause de l'avancement minimum), c'est une fois de plus une attaque frontale contre les agents publics !

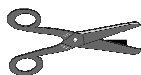
Dans le contexte de restrictions budgétaires que nous connaissons, le RIFSEEP accroît les inégalités entre les agents et favorise la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de service public auprès de la population.

C'est la raison pour laquelle la CGT combat pour l'abrogation du RIFSEEP et une valorisation du point d'indice.

Pour ceux qui
ont été très méchants!



Et pour tous les autres



J'ADHÈRE À LA CGT



NOM.....

PRENOM.....

ADRESSE.....

VILLE.....CODE.....

TEL.....E.MAIL.....

A REMETTRE A UN MILITANT CGT OU A ENVOYER A
SYNDICAT CGT HOTEL DE REGION 14 RUE FRANCOIS DE SOURDIS 33077 BORDEAUX CEDEX
PAR MAIL region.cgtaqui@orange.fr