



Syndicat CGT

conseil régional

BourgogneFrancheComté



EDITO

Avec votre soutien et vos actions, la CGT continue à défendre le service public régional et tous les agents de la collectivité :

Aujourd'hui notre traitement c'est notre rémunération, demain que sera notre retraite ?

C'est bien grâce à vous qu'un début de proposition nous été présenté :

Suite aux actions menées devant les lycées de Bourgogne Franche-Comté, Madame la présidente est venue au CT extraordinaire du 5 novembre pour présenter *ses propositions*, en indiquant qu'elle avait entendu vos revendications concernant la revalorisation des encadrants :

- Mise en place d'un nouveau groupe G10 Bis,
- Revalorisation du RI pour les encadrants lycées G11, G12 et G7 de 20€ brut par mois de l'IFSE (part fixe), ainsi que le doublement du CIA (part variable, versée une fois l'an),
- Récupération dans la limite de 16 heures en plus des 8 heures indiquées dans le règlement du temps de travail pour l'année 2018,
- RIFSEEP pour les agents de maîtrise dans les lycées pour ceux qui ont choisi de sortir du cadre d'emplois spécifique.

Mais nous étions loin du compte : aucune annonce pour les catégories C (G13, G14) agents spécialisés et agents d'exécution technique et administrative des lycées et du siège. Seuls les deux syndicats non-grévistes semblaient satisfaits.

Le 9 novembre, nous avons rencontré la présidente, avec FO et FSU, dans le cadre de notre demande de renégociation du contrat social global suite à l'action décisive au lycée Léon Blum du Creusot, établissement que la Présidente venait inaugurer.

La présidente est restée inflexible à toutes nos revendications, et s'appuyant sur le rapport de la Cour régionale des comptes, la présidente a voulu nous prouver le bien-fondé de *son* contrat social global tout en nous tenant des propos plus que méprisants envers les petites catégories.

La présidente campe sur ses positions, considérant que les agents n'ont pas à se plaindre. Elle affirme notamment que l'on peut très bien vivre avec 1500 € brut par mois, puisque c'est 20% supérieur au SMIC.

Pour information, madame la présidente : le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier. Il est indexé sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles.



La revalorisation du point d'indice de la fonction publique n'est pas annuelle (1^{er} octobre 2009, 1^{er} juillet 2010, 1^{er} juillet 2016 et 1^{er} février 2017) c'est pour cela que la situation est problématique : Chaque année, les fonctionnaires voient leur pouvoir d'achat chuter, alors que le travail à tendance à se complexifier : surcharge liée à la fusion, augmentation des trajets pour les réunions, cela montre une incroyable volonté d'effondrement des qualifications dans la fonction publique ainsi qu'une volonté de smicardisation à travers une politique sociale de plus en plus contrainte : la perte des 3 jours présidente pour l'ex Franche-Comté et de 2 jours pour les agents du siège de Dijon et les jours fériés travaillés pour les agents des lycées de l'ex-Bourgogne sans compensation financière.

Madame la présidente, si d'après vous on peut vivre avec 1500 € brut par mois sans se plaindre, pourquoi avez-vous augmenté de 380 € vos indemnités mensuelles en début de mandature ? Un(e)élu(e) dans une région d'environ 2.8 million d'habitants (comme la région Bourgogne-France-Comté) perçoit une indemnité de 2 280,88 € brut/mois € (Régime indemnitaire et modalités d'indemnisation des frais liés à l'exercice du mandat de Conseiller régional, N° de délibération 16AP.12. Délibération adoptée à la majorité des suffrages exprimés 51 voix pour, 25 voix contre et 24 abstentions).

RAPPEL HISTORIQUE

En 2003, le premier ministre du gouvernement Chirac, J-P Raffarin, décide de transférer aux régions, départements la gestion des 93 000 personnels Techniciens, Ouvriers et de Services (TOS) par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Première organisation syndicale chez les TOS, la CGT s'était opposée à ces transferts, opérés sans concertation et dans des conditions financières indignes. Ces transferts remettaient en cause l'égalité de traitement du service public d'éducation sur l'ensemble du territoire national, ainsi que les missions des personnels concernés.

Les luttes ont permis de conserver pour les TOS un « cadre d'emplois spécifique » :

Garantissant d'exercer leurs missions dans les établissements scolaires,
 Confirmant l'appartenance à la communauté éducative des TOS,
 Constituant ainsi un frein à l'externalisation des missions,
 Permettant de conserver des droits acquis antérieurs (missions, temps de travail, mutation). Comme le rapport sénatorial 117 le précise, « les cadres d'emplois spécifiques ont été mis en place pour répondre aux craintes des agents quant au maintien de leurs droits acquis ».

Seule la CGT défend ce cadre d'emplois

Dès lors, le collège des employeurs et les autres organisations syndicales n'ont eu de cesse d'attaquer ce cadre d'emplois sous des affirmations erronées : mobilité, carrière, primes seraient plus avantageuses dans les cadres d'emplois « classiques ».

Ces arguments sont mensongers. En effet, la réalité est toute autre, les personnels transférés depuis 2006 l'ont constaté.

Maintenir le cadre d'emplois spécifique :

SALAIRE : « les adjoints techniques des établissements gagnent moins que les agents qui sont dans d'autres cadres d'emplois de la FTP »

FAUX

En effet, les grilles indiciaires de la catégorie C de la fonction publique sont identiques, quels que soient la filière et le cadre d'emplois. Quant aux primes ou régimes indemnitaires, ils sont aussi d'une grande disparité du fait de leurs modulations individuelles et incitent à systématiser les rémunérations au mérite. Autant de collectivités, autant de primes différentes du fait de l'autonomie de gestion des employeurs territoriaux. La différence c'est la volonté politique des employeurs. La région Grand-Est a étendu le dispositif RIFSSSEP à l'ensemble des personnels sans sortir du cadre d'emploi spécifique.

PROMOTION : « Mon cadre d'emplois bloque ma promotion »**FAUX**

Rien n'empêche l'avancement de grade ou la promotion interne entre les catégories A, B et C. Nous avons un véritable déroulement de carrière. Contrairement aux cadres d'emplois classiques, l'avancement de grade de l'échelle 3 à 4 se fait sans examen professionnel. Les blocages existants viennent des ratios d'avancement instaurés par les accords Jacob. Nous accédons aux cadres d'emplois des Techniciens (catégorie B) par la voie de la promotion interne ou par concours interne (voir décret 2010-1357 du 9 novembre 2010)

« les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe ont accès au grade de technicien par la voie du choix »

« les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe ou adjoint technique principal de 2ème classe ont accès au grade de technicien principal de 2ème classe par la voie de l'examen professionnel »

Plusieurs collectivités ont nommé des techniciens issus du cadre d'emplois spécifique. La promotion interne est restreinte par la mise en place de quotas. (une promotion interne pour trois recrutements par concours). La CGT exige que la fonction de l'encadrement soit exercée en catégorie B.

La véritable solution est dans la gestion collective des carrières revendiquées par la CGT pour lutter contre l'arbitraire des employeurs locaux et dans la mise en place d'un déroulement de carrière linéaire pour tous les agents de la fonction publique.

MOBILITE : « Je ne peux pas changer d'affectation »**FAUX**

Les ATTEE comme tous les autres fonctionnaires, peuvent au cours de leur carrière, changer d'affectation soit au sein de leur collectivité, soit au sein d'une autre collectivité. La mobilité interne se déroule comme suit : l'agent postule, la DRH et le chef de service reçoivent l'agent, la décision est ensuite prise (quel que soit le cadre d'emplois). Dans beaucoup de collectivités ou le rapport de force CGT a été suffisant, la mobilité est restée semblable à l'ancien système de mutation avec un barème. Le fait d'avoir conservé le cadre d'emplois spécifique permet plus facilement de conserver ce type de mobilité.

Dans certaines collectivités les syndicats ont lutté et obtenu le retour au cadrage « Lang » sur le temps de travail en s'appuyant sur le cadre d'emplois spécifique. Pour les agents du cadre d'emplois des établissements d'enseignement souhaitant exercer d'autres missions, les textes prévoient une possibilité de détachement dans le même grade d'un autre cadre d'emplois (article 8 du décret 2005-1482, article 12 du décret 2005-1484 et article 15 du décret 2005-1484).

**ALORS, A QUI PROFITERAIT LA SUPPRESSION DU CADRE D'EMPLOIS SPECIFIQUE ?
AUX EMPLOYEURS LOCAUX QUI DISPOSERAIENT AINSI DE PLUS DE FACILITES POUR FAVORISER
LA « MUTUALISATION DES MOYENS » MISE AU SERVICE DE LA REDUCTION DE L'EMPLOI ET DU
SERVICE PUBLIC.**

Le syndicat CGT du Conseil Régional de Bourgogne-Franche-Comté rappelle qu'il est une organisation généraliste et non catégorielle qui défend avec la même conviction tous les agents quelle que soit leur catégorie, prenant en compte les problématiques de chacune et chacun. Les objectifs de la CGT sont l'amélioration de la situation des agents dans leurs conditions de travail, de rémunération, de reconnaissance...

Contrairement à ce qu'affirment certaines organisations syndicales, la CGT est favorable au dialogue social dès lors que celui-ci n'est pas faussé. La CGT est force de proposition (La **CGT exige que la fonction de l'encadrement soit exercée en catégorie B. L'augmentation de 60 €/mois sur les traitements les plus faibles...**). La CGT n'acceptera jamais un recul social. Or aujourd'hui nous sommes confrontés à une attaque sans précédent sur le service public et les droits des agents.

Madame la Présidente, à combien évaluez-vous le prix de la démocratie au travail ?

Madame la Présidente

Le 6 décembre 2018, plus de 5 millions de fonctionnaires et agents publics seront appelés à voter lors des élections professionnelles dans la Fonction publique. Le taux de participation sera déterminant pour que soit pleinement portée la voix de celles et ceux qui font vivre le service public au quotidien, pour la légitimité de leurs représentants et la mesure de la représentativité syndicale. C'est une part de la vitalité démocratique de nos institutions qui sera appréciée.

Nous pensons que la démocratie ne vit pleinement que par sa dimension collective, son organisation dans la proximité. Une journée de scrutin est un moment particulier, empreint de solennité, marqué par les gestes de la citoyenneté.

Le lien entre abandon du vote à l'urne et baisse de la participation est évident. Le mode de scrutin ne relève pas d'un choix technique : c'est une question démocratique et donc politique.

La démocratie n'a pas de prix. Chaque acteur se doit d'œuvrer à une forte participation lors des élections professionnelles de 2018.

LE 6 DECEMBRE JE VOTE CGT