



Déclaration liminaire FORCE OUVRIERE au CTSA du

7 avril 2016

Il n'y a que les combats que l'on ne mène pas qui sont perdus d'avance

L'abandon de la journée de carence après le décret d'application en est un exemple. Cette cause perdue pour l'ensemble des syndicats a continué à être le combat de FO jusqu'à l'abrogation de cette mesure.

Le RIFSEEP pourrait en être un autre exemple :

Le 9 Mars, , une délégation intersyndicale des syndicats CGT (CGTINRA, FERCSup-CGT, SNTRS-CGT), FSU, SUD Recherche EPST, SNPRES-FO, SupAutonome-FO, et SNPTES était reçue sur la question du RIFSEEP par M. Lejeune, directeur de cabinet de la Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Mme Vallaud-Belkacem, accompagnés de M. Prevost, conseiller social de la Ministre.

La délégation a fait part de l'exigence de près de 10000 signataires des EPST et des universités de voir les personnels ITA, ITRF et Bibliothèques exemptés du RIFSEEP, et que soit abrogé l'arrêté appliquant ce système aux personnels de l'AENES. Elle a indiqué la multiplication des prises de positions négatives d'instances à tous les niveaux des EPST et des universités, depuis les comités techniques et conseils scientifiques jusqu'aux conseils d'unité.

Le directeur du cabinet de la ministre a indiqué avoir compris que « la profession ne veut pas de ce nouveau système ». Il a aussi déclaré avoir entendu les arguments concernant, entre autres, l'antagonisme entre le caractère collectif des activités et l'individualisation des rémunérations qui serait générée par ce nouveau système. Il a conclu en déclarant que le Ministère porterait ces arguments ainsi que l'exigence d'exemption des ITA et des ITRF au niveau de la réunion interministérielle qui devrait se tenir fin mars pour avaliser ou non les demandes d'exemption faites par les différents ministères.

Cela ne peut qu'inciter à amplifier la mobilisation pour obtenir l'exemption pure et simple du RIFSEEP pour tous les corps. FO est et sera de ce combat là.

A propos de la revalorisation du point d'indice. :

On annonce que l'effort est démesuré 2,4 Milliards € par an. Pourquoi n'a-t-on pas parlé de l'effort imposé aux fonctionnaires avec un point d'indice gelé depuis 6 ans et des économies qu'ils ont fait faire à l'Etat.

1,2% du point d'indice, réduit à 0,3% réels en 2016, réduit à moins que rien avec l'augmentation de la cotisation pension civile : si certains syndicats s'en contentent et refusent de chiffrer leur demande, FO 1^{er} syndicat de la Fonction Publique d'Etat, réclame une augmentation de 8% de la valeur du point et l'attribution immédiate de 50 points d'indice supplémentaires pour compenser l'inflation réelle.

Au rectorat de Toulouse, des comportements d'un autre âge :

C'est malheureusement ce que nous constatons sur divers services du rectorat de Toulouse.

Notre statut de fonctionnaire nous oblige à une obéissance à la hiérarchie, mais nous assure aussi une protection.

Cette protection doit aussi concerner les relations dans un service, ou certains comportements de supérieurs hiérarchiques portent atteinte à l'intégrité, la santé et au libre arbitre des agents.

Ces comportements s'apparentent à de l'abus de pouvoir, parfois à du harcèlement :

Propos dévalorisants, agressivité, mépris, menaces, pressions, pratiques professionnelles hors normes qu'il est de mauvais ton de dénoncer...reproches aux personnels de s'adresser aux syndicats, de communiquer avec eux, pressions pour ne pas signer une pétition ou collecter des fonds pour un personnel de ménage en fin de contrat....

Aller tous les jours au travail à reculons parce que le climat de travail est insupportable, n'a jamais été un indicateur de l'efficacité d'un service.

Les problèmes sont nombreux, parfois graves, parfois anecdotiques et pourraient quelquefois (pas toujours) porter à sourire s'ils ne s'adressaient qu'à des personnels au statut stable.

Au-delà d'un règlement intérieur toujours en cours d'élaboration, nous demandons à Madame la rectrice de prendre toute la mesure de ce (ces) malaise(s), et d'aborder sérieusement une réflexion avec les équipes de direction sur ces sujets : « ce qui est autorisé » et « ce qui est interdit ».

Et au-delà des injonctions, il s'agirait de comprendre et faire comprendre que des relations saines, basées sur la confiance et la responsabilisation de chacun, sont une garantie de la stabilité des services, du bien être de chacun et d'un travail dynamique et efficace.

Cette harmonisation des bonnes pratiques professionnelles doit, pour nous englober la question de la récupération des heures supplémentaires. Ce sujet a maintes fois été abordé en CTSA par FO mais aussi par d'autres syndicats. Il est incompréhensible et révoltant pour les personnels de constater selon le service dans lequel on exerce, on applique ou non cette possibilité de récupérer.

A ceci, on peut ajouter, le travail à temps partiel qui n'a de partiel que le temps puisque les personnels sont tenus de compenser pour fournir une quantité de travail identique. Il en est de même par l'absence de prise en compte des RQTH pour des personnels qui ne peuvent avoir de par leur pathologie ce même rendement. On est ici dans l'illégalité.

Il est grand temps de dépoussiérer ces pratiques.