

Reconstruire encore et toujours les grilles et augmenter le point d'indice

La FSU continue à agir, dans la Fonction Publique comme à Jeunesse et Sports, non pas sur des primes et des salaires au mérite mais sur les bases fondamentales que sont les carrières (amplitudes et grades) et la valeur du point d'indice :

- Pour les catégories C et B avec une reconstruction totale des grilles et carrières car le SMIC est devenu indécent au regard du coût de la vie et il affecte les catégories C. PPCR est un premier palier.
- Pour la carrière A type des attachés, la FSU demande une reconstruction des grades par fusion des premiers grades dans les seconds.
- Pour les personnels techniques et pédagogiques, la FSU JS est à l'origine de nombreuses contributions et simulations pour les collègues pour garantir l'accès à la hors classe à toutes et tous et l'accès aux classes exceptionnelles au plus grand nombre. Cette gestion doit à terme permettre l'intégration de tous les PS/CEPJ dans le corps des CTPS.
- Pour l'inspection, la FSU - contrairement aux organisations syndicales majoritaires - est porteuse d'un calque du statut sur ceux de l'Éducation nationale. Cette position aurait permis un meilleur traitement dans le cadre de PPCR !
- Le sort des non titulaires doit être totalement revu par la « cédésation » du plus grand nombre et la titularisation progressive en ITRF. Car le contexte de suppressions de postes et l'horizon de la nouvelle gouvernance du sport encourage le recours aux contractuels, dans les CREPS et dans tous les services.

statut, carrières, rémunérations, conditions de travail

Les conquêtes sociales sont possibles même dans le contexte actuel

La FSU a été signataire des accords « parcours professionnels carrières, rémunérations », dits PPCR, en 2015. Sans être pleinement satisfaisantes ces mesures ont toutefois permis de débloquent la régression salariale dans la Fonction Publique.

PPCR n'est pas une mesure mineure ! Dans la fonction publique d'État, en 2021, le coût PPCR sera traduit par une augmentation annuelle de 2,5 milliards de la masse salariale et de 1,5 milliard dans la Territoriale et l'Hospitalière.

Certes le transfert primes/points d'une poignée d'euros par mois, autofinancé par les agents, ne s'appréciera qu'à la retraite, mais les gains moyens pour l'ensemble des mesures sont conséquents : plus de 200 euros/mois en moyenne. Mais surtout, ces mesures constituent un véritable point d'appui pour l'avenir. Par sa signature, la FSU a été responsable et lucide.

Votez FSU, faites voter FSU, pour des élu-es engagé-es au quotidien qui articulent rémunérations, statuts, conditions de travail avec ambition éducative.

Réaffirmer notre opposition au salaire au mérite

Un syndicat représentatif, mais peu chez les PTP JS, a choisi d'ouvrir une polémique sur le RIFSEEP que les gouvernements successifs veulent imposer comme principe d'individualisation des salaires. Partout dans la Fonction publique le RIFSEEP (système indemnitaire à 2 variables) est porté aux nues par la logique managériale. Ce système est injuste et pernicieux. Il est fait pour diviser les fonctionnaires selon leurs postes et leurs résultats.

Pour ne pas accompagner les dérives du salaire au mérite via les éléments accessoires de rémunération (primes et RIFSEEP), les syndicats n'ont pas demandé l'application du RIFSEEP. Les syndicats représentatifs des PS/CEPJ/CTPS ont refusé pour les mêmes raisons ce principe que la DRH des ministères sociaux voulait imposer à tout le monde dès 2017 ou 2018 au plus tard.

La FSU et l'UNSA - par leur action commune - ont conservé un système indemnitaire dérogatoire. Il devait être en progression assurée pour atteindre le niveau de celui des corps de catégorie A comparables soumis au RIFSEEP des Affaires Sociales et du Travail. Modulable de 80 % à 120 % l'indemnité des PTP est servie dans les faits en moyenne de 100 à 110 %.

Les conditions de travail dépendent de l'organisation des services

Les conditions matérielles de travail se dégradent au fur et à mesure des suppressions de postes, des multiplications d'applications informatiques, des baisses de moyens, des dépendances aux mutualisations. Le télétravail est une avancée qui témoigne aussi d'une difficulté à soigner le travail.

Les syndicats de la FSU ont discuté, au niveau national et dans chaque service et établissement où ils sont présents, les règlements intérieurs locaux (RIL). Pour l'heure, hormis la filière des ATT passée aux Régions, la casse a été évitée pour la filière administrative des établissements. Mais dans certaines DR(D)JSCS et DJSCS la casse a été plus sensible pour les « agents rescapés de la filière administrative du MEN ».

Comment des indemnités augmentées peuvent-elles compenser des pertes de jours de congés et des amplitudes journalières augmentées ?

La FSU n'a pas dit son dernier mot sur ce sujet des conditions de travail. Nous revendiquons l'affectation des TOUS les agents JS des DDI - sans mobilité obligatoire - au niveau de la DR et nous avons la même option pour le versant CS. Nous plaçons pour un seul CT, un seul CHSCT, un seul RIL et la sortie définitive des DDI. Sinon c'est la disparition assurée en préfecture à horizon 2022 au plus tard, ou le transfert à la Territoriale, ou encore la confusion avec les CAF.

Mais, contrariée par ce régime dérogatoire accordé aux PTP (parce qu'ils sont corps assimilés aux certifiés et agrégés), la DRH des ministères sociaux s'est littéralement vengée :

- en ne revalorisant pas le montant des indemnités versées aux PTP malgré une augmentation des plafonds, ce qui fait que leur volume est inférieur aux corps de catégorie B des Affaires sociales et du Travail ;
- en comprimant à 80 % les indemnités des stagiaires (même issus du concours interne) sans les repositionner à 100 % lors de leur titularisation.

Cette pratique de la DRH est vexatoire. Les hiérarchies locales en usent et abusent. Une démarche intersyndicale est en cours pour la faire cesser. Il est consternant qu'un syndicat professe l'application du RIFSEEP pour tous, entrant dans la logique de disparition rampante des corps techniques et pédagogiques et l'accompagnement du salaire au mérite.

Une organisation interministérielle éducative

Ce repositionnement des personnels JS au niveau régional ne se veut pas synonyme de changement de lieu de travail. En instaurant le principe d'Unités Territoriales dans chaque département, cela permet de conserver les agents actuellement en DDI dans le giron du ministère. En effet, autant les instructions ministérielles sont transmises aux préfets de région pour attribution, autant elles parviennent à l'échelon départemental « pour information » ce qui laisse aux préfets de département le choix de les mettre en œuvre ou pas selon les priorités territoriales. Parfois, ces instructions ne sont même pas transmises aux DDCS et encore moins aux agents CAS et CEPJ.

Nous sommes convaincus que des délégations territoriales (unités territoriales) peuvent être viables si elles sont des services en lien direct avec les DR. L'implantation de ces UT doit garantir pour la JS au minimum une dizaine de PTP et IJS et autant de personnels administratifs dédiés. L'obligation d'avoir des DR + UT d'au moins 100 ETP auxquels s'ajoutent les CTS est une garantie de seuil critique pour nos statuts et missions.

La FSU ne s'interdit pas de réfléchir à l'implantation de ces UT dans les services existants des rectorats et inspections académiques pour ancrer la dimension éducative des missions, mais à une condition majeure : les DR+UT doivent être placées sous la responsabilité d'un-e chef-fe de service spécifique JS ! La FSU ne demande pas la fusion de la JS au MEN mais une organisation interministérielle éducative.