



**DEFENDRE LES SERVICES PUBLICS
FAIRE BARRAGE A L'EXTREME DROITE**

Non, Mr Fillon et Mme Le Pen, les « méthodes » définies par la loi ne sont pas « illégales ». Et donc la « responsabilité » des agents ne peut pas être engagée. Sauf à imaginer qu'une fois au pouvoir vous changiez le droit pour des arrangements particuliers en votre faveur... Le peuple français n'a-t-il pas le droit d'être informé sur la « conduite » des candidats ?

Ces discours, de la droite et de l'extrême droite, signifient-ils que s'ils arrivaient au pouvoir, les « règles » de fonctionnement, c'est à dire la loi, seraient changées ? Que les fonctionnaires seraient soumis à l'arbitraire ? Qu'ils pourraient être sanctionnés s'ils continuaient à faire bien leur travail ?

Voilà une belle leçon de chose sur le statut de la Fonction publique. Car c'est bien le statut des agents de la Fonction publique qui aujourd'hui protège les agents comme les usagers de telles dérives autoritaires. La protection offerte aux fonctionnaires, en contrepartie des obligations de responsabilité, d'objectivité, d'impartialité et de neutralité auxquelles ils sont soumis, est essentielle pour offrir des services de qualité, justes, en dehors de toutes pressions ou de tous lobbyings.

Ce n'est pas l'émergence d'un candidat comme Emmanuel Macron, prompt à se présenter comme renouvelant le personnel politique en passant sous silence son rôle au sein du gouvernement et son passé de banquier, qui va contribuer à lever le désarroi de nombreux électeurs.

La FSU appelle avec d'autres, dans ce contexte, au rassemblement de toutes les forces progressistes dans la défense des services publics. Elle leur propose la rédaction d'un appel, avec la majorité des fédérations de fonctionnaires, aux citoyens et usagers de la Fonction publique que plusieurs candidats à la présidentielle ne cessent de vilipender.

Claude Delétang
Secrétaire départemental de la FSU Puy-de-Dôme
Co-secrétaire de la FSU AURA

N° 78 du 16 mars 2017

DISPENSE de
TIMBRAGE
POSE le 16/03/2017

DT 063/16/DHD-AN PIC Auvergne

SOMMAIRE

P 1	Edito
P 2-3	Expressions du SNES et du SNUIPP
P 4-5	Expressions du SNUTER et du SNASUB
P 6	Actions des retraité(e)s-RESF63

Le 7 mars pour réclamer des moyens pour l'hôpital et la FPT (passage en catégorie B pour les ATSEM entre autres)



Sites à consulter :

<http://fsu.fr/>
<http://auvergne.fsu.fr/>

Salaires, carrières: un début de revalorisation, des avancées et des limites.

Pour porter une appréciation sur PPCR, il faut tenir compte du contexte dans lequel il s'inscrit : politiques d'austérité depuis des années, absence de revalorisation depuis 1989, difficultés à mobiliser, volonté constante d'imposer, dans tous les secteurs, "management", "mérite" et individualisation des carrières. Les politiques salariales menées dans la Fonction Publique, limitant l'augmentation de la valeur du point d'indice puis procédant au gel de sa valeur, ainsi que la hausse des retenues pour pension issue de la loi Fillon sur les retraites ont conduit à des pertes importantes de pouvoir d'achat. **La dernière revalorisation de nos professions avec notamment la création de la hors classe remonte à 1989. Depuis, rien !** Nos métiers ont connu une dévalorisation et un déclassement sans précédent et leur attractivité a fortement chuté comme en témoigne la persistance de la crise de recrutement. **La question de la revalorisation de nos métiers portée inlassablement par le SNES-FSU est donc fondamentale.**



Qu'est-ce qui change concrètement ?

Un rééchelonnement indiciaire est prévu pour la quasi totalité des échelons. Les 3 rythmes d'avancement actuels qui génèrent des écarts de carrière considérables (10 ans entre une carrière parcourue au grand choix et une carrière parcourue à l'ancienneté) disparaissent au profit d'un rythme d'avancement unique pour tous, comme cela est le cas pour les chefs d'établissement et les IPR, à l'exception d'une différenciation possible d'un an pour 30% des collègues lors de l'accès au 7e et au 9e échelon. Le nouveau rythme d'avancement est celui d'un choix amélioré, déconnecté de l'évaluation. L'accès à la hors classe est désormais garanti pour tous, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui pour tous les corps. Une hors classe est créée pour le corps des COPsy qui en était injustement privé. Le transfert de primes en points d'indice sera quasi sans effet sur le salaire perçu mais permettra une légère augmentation du montant de la pension puisqu'elle est calculée sur le dernier indice détenu avant la retraite.

Peut-on se satisfaire pleinement de ces mesures ?

Ces mesures salariales et mesures de carrières actent des avancées mais contiennent des limites. Le SNES-FSU ne renonce pas pour autant à ses revendications qu'il continuera de porter : revalorisation indiciaire plus importante, augmentation de la valeur du point d'indice, doublement de l'ISOE, rythme unique basé sur l'actuel grand choix, etc. Nous devons également nous mobiliser pour obtenir que la classe exceptionnelle, dont les modalités d'accès sont contestables -car trop limitées et individualisées- permette des débouchés de carrière pour tous. C'est ce que nous avons obtenu pour la hors classe actuelle, qui en 1989, n'offrait que des accès limités et sur des critères qui faisaient la part belle au mérite.

Acter ce qui est pris suite aux discussions avec le ministère dans lesquelles le SNES-FSU a pesé de tout son poids, consolider les acquis obtenus pour faire face à toute velléité de les remettre en cause, continuer à se battre dans les instances pour exploiter au mieux les possibilités ouvertes, tracer des perspectives pour aller au-delà, mobiliser les personnels : voilà la feuille de route que propose le SNES-FSU à la profession !

Fabien Claveau - Marc Bellaigue

Le point sur le dossier évaluation des enseignants:

La quasi déconnexion de l'avancement et de l'évaluation a conduit le ministère à revoir les modalités d'évaluation actuelle. Ainsi seuls trois rendez-vous de carrière sont prévus, au 6e et 8e échelon puis pour l'accès à la hors classe, donnant lieu à une inspection en classe suivie d'un entretien avec l'IPR puis d'un entretien avec le chef d'établissement. La notation administrative annuelle disparaît. **Les fortes interventions du SNES-FSU dans les discussions ont permis de faire disparaître l'entretien annuel avec le chef d'établissement ainsi que le bilan professionnel** que le ministère prétendait imposer. Notre statut reste ainsi dérogatoire par rapport à celui de la Fonction Publique dans lequel un tel entretien est prévu. Il reste que certains critères d'évaluation sont contestables et que par ailleurs ils ne conduisent pas à l'attribution d'une note mais d'un avis, ce qui risque de rendre plus difficile et moins objectif le départage des collègues.

C'est pourquoi le SNES-FSU porte un avis négatif sur les projets en l'état et continue d'agir pour les faire évoluer. Le SNES-FSU continue de revendiquer la déconnexion totale de l'avancement et de l'évaluation et le recentrage des inspections sur le conseil. Il réaffirme la nécessité d'une formation continue de qualité et exige le respect de la liberté pédagogique.

Fabien Claveau

Ecole Publique/Ecole privée (Enquête dans le Puy-de-Dôme)



Depuis toujours le SNUipp-FSU dénonce la parité obligatoire de financement entre les écoles privées et les écoles publiques instituée par la Loi Carle. Cette parité de financement accentue l'inégalité de traitement entre une école publique qui a vocation à accueillir tous les enfants et une école privée qui conserve la maîtrise de son financement et se voit octroyer une grande liberté de gestion. Un focus sur la situation du Puy De Dôme nous éclaire quant aux conséquences de cette dualité scolaire sur le territoire mettant en difficultés les écoles les plus fragiles, le plus souvent situées dans les zones rurales.

Nous avons dénombré 36 écoles privées sous contrat dans le Puy De Dôme. Deux de ces écoles sont implantées dans des communes qui n'ont pas d'école publique (Sauvessanges et Arconsat). Clermont-Ferrand compte 5 écoles primaires privées. Ces écoles, sur le net, affichent de belles vitrines qui vantent un certain nombre de services en face desquels l'école publique fait souvent figure de parent pauvre.

La majorité de ces écoles accueillent les enfants de moins de 3 ans. Alors qu'une campagne d'information auprès des familles a été lancée dès la rentrée de 2015 pour développer l'inscription en école maternelle des enfants dès l'âge de 2 ans, le Ministère a du mal à mettre en œuvre dans le public, ce qui était considéré comme un des éléments essentiels de la priorité au primaire dans le cadre de la refondation de l'école. Ceci pose problème, notamment, en zone rurale car de petites écoles n'ayant pas les moyens d'accueillir les enfants en TPS, voient leurs élèves partir vers l'école privée la plus proche. Ces écoles bénéficient d'intervenants en langue (anglais) dès la maternelle.

L'école privée de Cellule, bénéficie de l'intervention de l'éducateur sportif municipal à raison de 3 heures par semaine. Un exemple criant de l'utilisation des deniers publics et du personnel municipal au profit du privé !

L'école « Notre-Dame » au Vernet-Ste-Marguerite a bénéficié de l'aide du Rectorat, dans le cadre des projets « ville-campagne » pour un échange avec une école publique de Clermont-Ferrand. La plupart des écoles privées du département font du « soutien scolaire individualisé » et l'une d'entre elles a également une classe de « regroupement d'adaptation », bénéficiant de l'accompagnement d'un maître spécialisé option E.

Dans notre département, sur 290 écoles qui ont bénéficié du plan « Ecole numérique rurale », 31 sont des écoles privées sous contrat. Ce qui signifie une dotation de 9 000€ par école pour le matériel informatique plus 1 000€ pour des droits de tirage destiné à acquérir des ressources numériques diverses... Faites les comptes ! A noter que les enseignants animateurs TICE refusent d'intervenir dans les écoles privées...

Concernant les rythmes scolaires, soit ces écoles ne mettent pas en œuvre les nouveaux rythmes mais ont une offre « accueil de loisirs » sur toute la journée du mercredi, soit elles n'ont pas appliqué la réforme et cela met en difficultés les écoles publiques les plus proches (l'école publique de St Nectaire a été confrontée à la concurrence de l'école privée du Vernet située à 6km). Encore une fois, nous pouvons noter que dans une école privée de la région de Thiers qui suit le rythme à 4 jours et demi, les TAP sont pris en charge par la Communauté de communes de La Montagne thiernoise. Il faudrait également prendre en considération le fait que lorsque des enfants ont une notification MDPH, ils n'ont pas le choix de l'offre scolaire et sont affectés dans des établissements médicaux-sociaux privés où l'Education Nationale est absente.

L'Education nationale manque de moyens pour assurer toutes ses missions et lutter contre les inégalités scolaires. Ce focus sur un département, loin d'être exhaustif, nous rappelle à quel point, les lois successives n'ont cessé de générer une concurrence déloyale appuyée par des financements cumulés entre l'Etat et les collectivités locales.

Alors que, dans certains projets politiques se dessine à nouveau une volonté de favoriser « la liberté scolaire », une vigilance de notre part doit s'exercer pour que le développement de l'école publique soit une priorité. Au lieu d'accorder des avantages à l'enseignement privé et de supprimer des postes dans l'enseignement public, l'Etat devrait intervenir dans une mission de péréquation et d'harmonisation entre les écoles publiques.

Christine SUBRIZI et Joëlle MASSON

**Rapport de la Chambre Régionale des Comptes
relatif à l'absentéisme des agents de Clermont Métropole:
beaucoup de bruit pour rien !**

LA FSU TERRITORIALE
Puy-de-Dôme **63**

La section FSU Territoriale de Clermont Métropole souligne que l'action de la CRC, institution essentiellement technocratique, constitue une mise sous tutelle de fait des collectivités, contraire au principe de libre administration de celles-ci. Dans le droit fil de la « Une » du Journal des maires qui le 3 mars 1997 titrait: « Faut-il supprimer les chambres régionales des comptes ? », nous pensons que la suppression des CRC pourrait être une exemplaire source d'économies...

Il existe en effet suffisamment de contre-pouvoirs, de juridictions et de systèmes de contrôle de légalité (préfecture, tribunaux, etc...) pour que l'on s'interroge sur la plus-value réelle de cette institution, qui au même titre que d'autres instances technocratiques telles que le Conseil d'Orientation des Retraites, sert surtout, à coup de pseudo-analyses sommaires, à alimenter quelques sempiternels marronniers journalistiques antisociaux (aujourd'hui l'absentéisme supposé des fonctionnaires Clermontois, demain autre chose...) ...

La section FSU de Clermont Communauté reçoit donc les productions de cette institution comme elles le méritent, avec scepticisme et réprobation, et réaffirme le caractère scandaleux de comptabiliser comme absentéisme le temps de formation des fonctionnaires (c'est une obligation du fonctionnaire que d'être formé à son poste!), les congés paternité et maternité des agents (la CRC semble peu soucieuse de l'avenir démographique de ce pays), ou de stigmatiser indirectement l'emploi des seniors qui pourtant honore les employeurs publics !



La FSU Territoriale vigilante sur le processus de Métropolisation !

Plus de 200 agents territoriaux de l'agglomération Clermontoise ont assisté le 24 janvier dernier aux interventions croisées des élus Métropolitains et du Secrétaire National de la FSU Territoriale : Didier BOURGOIN, venus échanger avec les personnels sur la riche actualité sociale locale, à la Maison des Sports de Clermont-

Fd.

Pour avoir participé aux négociations gouvernementales relatives au protocole "PPCR", Didier BOURGOIN a été en mesure d'apporter d'utiles précisions techniques sur les implications concrètes des réformes actuelles (fusions de grades, changements d'échelles et d'échelons, etc...).

La réforme territoriale, divisant par trois le nombre d'intercos dans le département, et portant l'effectif de Clermont Métropole à près de 1700 agents, a naturellement été au cœur des débats. De nombreux dysfonctionnements sont à relever au lendemain des transferts de personnels, et la dimension sociale et humaine (disparités salariales et stagnation des régimes indemnitaires, menaces sur le temps de travail des agents) semble avoir été la grande oubliée de ces grands projets institutionnels !

**A TRAVAIL EGAL,
SALAIRE EGAL !**

Pour la FSU Territoriale, la dignité des personnels de l'agglomération ne saurait être

la cinquième roue du carrosse du processus enchanté de Métropolisation !

Communiqué du SNASUB à l'intention des agents de laboratoire.



L'année dernière et parfois depuis plusieurs années pour certains, vous étiez syndiqués au SNUACTE-FSU pour défendre les droits des personnels de laboratoire.

Suite à la décision du SNUACTE de se dissoudre pour fonder un syndicat des personnels de la Territoriale, les agents de laboratoire ont été invités à rejoindre le SNASUB-FSU qui syndiquait déjà tous les autres personnels ITRF, à côté des personnels administratifs et de bibliothèques universitaires.

Que ce soit au niveau académique ou national, tous les moyens matériels et organisationnels nous ont été accordés par le SNASUB-FSU pour continuer à fonctionner et défendre nos collègues : décharges, achat d'ordinateurs, frais d'impressions d'un bulletin spécial labo, frais de déplacements, etc.

Ce bulletin national spécial labos est consultable en ligne :

http://www.snasub.fr/IMG/pdf/Convergences_222_supplement_labos.pdf

Au niveau académique, nous avons mené depuis plusieurs années une activité régulière, reconnue par les collègues qui nous ont accordé leur confiance en élisant un représentant labo à la CAP académique des ITRF.

Cette année, encore plus que les années précédentes le travail reste important de par les conditions de travail qui se dégradent, mais aussi les inégalités, voir les injustices. Les Co-secrétaires académique, Laure GEBEL ATRF P1 et Evelyne VERDELLET, technicienne, accompagnées de Bernard PUY, retraité, se déplacent dans des établissements, alors si vous souhaitez nous rencontrer contactez-nous.

Cette année Laure et Evelyne participent à la commission nationale du SNASUB-FSU chaque trimestre. C'est là que sont portées toutes les revendications des personnels. Cette année, notre priorité est que tout personnel participant aux ECE puisse avoir une prime, ce qui n'est pas le cas actuellement. En effet, nous avons constaté que les chefs d'établissements ne donnaient rien pour la plupart, que certains personnels ont obtenu un jour de récupération ... Nous ne pouvons pas accepter ces injustices !!!

Bien sûr, nous comptons sur vos remarques et questions pour faire évoluer et garantir nos acquis. Nous comptons donc sur vous pour nous rejoindre au sein du SNASUB-FSU.

La syndicalisation des anciens membres du SNUACTE-FSU vers le SNASUB-FSU ne se fait pas automatiquement. Vous devez renvoyer votre bulletin d'adhésion à la trésorière académique du SNASUB-FSU (Marie-Juliette Arlandis 20 rue des Trioux, 63100 CLERMONT-FERRAND) ou le remettre à une personne du bureau académique. N'oubliez pas que 66% du montant de votre cotisation est déductible des impôts.

Contactez-nous sur : labosnasub63@gmail.com

Notre site Internet académique : <http://www.snasub.fr/spip.php?article1422>

Se syndiquer, c'est défendre ses droits, ses missions, son emploi....

Section Académique du SNASUB-FSU de CLERMONT-FD
Téléphone : 0662899430 - Courriel : ericpanthou@gmail.com



Des retraités toujours actifs

La question de l'amélioration des conditions de vie des retraité(e)s est, aujourd'hui, la grande absente des débats politiques et donc des médias.

Après avoir organisé un colloque à Paris le 13 janvier, sur les thèmes de la place des retraités dans la société et de leur pouvoir d'achat, et mis en évidence la nécessité, à la fois, de faire progresser le niveau de vie de l'ensemble des retraités et d'assurer une protection sociale solidaire pour tous, 9 organisations de retraités (voir les logos ci-dessus) appellent à poursuivre l'action :

-en complétant le questionnaire destiné à préciser les revendications ;

(Questionnaire reçu par chaque syndiqué retraité et disponible sur le site de la FSU63 : auvergne.fsu.fr)

-en participant à la journée nationale de mobilisation du 30 mars ;

Voir sur le site de la FSU63, l'appel national et les modalités de l'action départementale.

Avec RESF 63, disons « Non aux expulsions » !!



Depuis la fin du mois de janvier, RESF 63 se mobilise pour obtenir la régularisation de 5 familles menacées d'expulsion, 3 originaires du Kosovo et 2 de la République Démocratique du Congo, pays dans lesquels leur vie est menacée.

Des rassemblements ont eu lieu devant le collège Albert Camus et l'école Charles Perrault à Clermont, les écoles Jules Ferry et Pierre et Marie Curie à Cébazat, où les enfants de ces familles sont scolarisés. Des vœux de soutien ont été adoptés à l'Université Clermont Auvergne, au lycée Amédée Gasquet et au collège Gérard Philipe. Plusieurs manifestations se sont déroulées également devant la préfecture et RESF63 s'est adressé par écrit à la Préfète pour lui demander d'user de son pouvoir discrétionnaire pour régulariser ces 5 familles.

Pour toutes ces actions, un même mot d'ordre :

Ils vivent et étudient ici ; ils restent ici.

La mobilisation doit s'amplifier encore pour mettre un terme rapidement à une situation difficile pour ces 5 familles, synonyme de grande précarité et de peur.

Plus d'information sur les nouvelles actions sur le site de la FSU 63 : auvergne.fsu.fr

Devant la préfecture, le 8 mars, pour les droits des femmes « toute l'année! »

