FO INFO LABOS 1
septembre2017
SNFOLC Syndicat National Force Ouvrière des Lycées et Collèges

Rentrée 2017
Ce qu'il faut savoir

Actualité

Avec Force Ouvrière, refusons les mesures de régression sociale !

Loi travail, c'est toujours NON !

Le gouvernement a décidé d'imposer par le biais des ordonnances un nouveau recul aux droits des salariés : un Code du travail réduit à peau de chagrin, affaiblissant les garanties collectives et nationales. Quand des droits et obligations sont décidés au niveau de l'entreprise, là où le rapport de force est le moins favorable aux salariés, c'est plus de flexibilité et plus de précarité pour tous. Nul doute que la prochaine cible est le statut de la Fonction publique.

Aucun licenciement !

Le gouvernement supprime 20 000 emplois aidés dans l'Education nationale ! La Fédération FO de l'enseignement, la FNEC-FP-FO, est intervenue dès le 22 août auprès du ministre pour demander le maintien de tous les contrats aidés. Le gouvernement prévoit aussi de supprimer 120 000 emplois de fonctionnaires. Ce sont donc 120 000 recrutements en moins dans la fonction publique.

Aucune baisse de salaire !

Simultanément, le ministère des comptes publics annonce son intention de rétablir une journée de carence pour les fonctionnaires et de s'attaquer à leur système de retraite, et de baisser leur traitement par l'augmentation de la CSG.
Salariés du public, salariés du privé, avec Force Ouvrière, refusons les mesures de régression sociale !

Abrogation de la loi Travail , non à la loi Travail XXL !

La FNEC FP-FO *« appelle ses syndicats à agir pour la construction du rapport de force et à se mobiliser notamment dans le cadre des UD, lorsque les conditions de l'action commune sur les revendications FO sont réunies, pour s'y opposer comme nous l'avons fait pour le retrait de la loi El Khomri contre le passage en force par l'application du 49-3.*
La CEF n'acceptera pas la mort sur ordonnance du Code du travail. »

Déclaration de la Commission Exécutive Fédérale du 30 août 2017

PPCR : quelle « revalorisation » pour les agents de laboratoire ?

FO est opposée à cette réforme qui ne constitue pas une revalorisation des carrières ni des salaires contrairement à ce que ses signataires ont mis en avant. Elle programme le gel du point d'indice pendant l'étalement du dispositif PPCR, c'est-à-dire au moins jusqu'en 2020. Elle ne compense pas les pertes dues à la hausse de la retenue civile et de 1,7 % la CSG.
Exemple : un adjoint technique principal 2ème classe 6ème échelon, la hausse de la CSG représente 330 € par an.

Allongement des carrières

PPCR entraîne un allongement de la durée des carrières pour deux raisons :
- il n'y a plus de réductions d'ancienneté
- les reclassements dans les nouvelles grilles indiciaires s'accompagnent de la perte d'un ou deux échelons.

Augmentation en trompe l'oeil

Une part de l'augmentation indiciaire opérée par PPCR est (re)prise forfaitairement sur les indemnités. Sur votre bulletin de paie, le montant affiché de l'IAT ne varie pas, mais la ligne *« transfert primes-*

SNFOLC Siège national | 6-8 rue Gaston Lauriau - 93513 Montreuil Cedex Tél. : 01 56 93 22 44 | Courriel snfolc.national@fo-fnecfp.fr | site internet national du SNFOLC www.fo-snfolc.fr

points » qui y figure désormais (-13,92 € /mois soit 167,04 €/ an pour la catégorie C, 23,17 €/mois soit 278,04€/an pour les catégories B), correspond à ce retrait forfaitaire sur le montant des indemnités perçues. Les modestes augmentations accordées sur la nouvelle échelle indiciaire, non budgétées par le précédent gouvernement, pourraient d'ailleurs être remises en cause par le nouveau au nom de la réduction du déficit budgétaire…

Vraie baisse de pouvoir d'achat

Ce jeu d'écritures et la faible augmentation indiciaire ne compensent pas les pertes de salaires résultant
- du gel du point d'indice de 2010 à 2016 puis de nouveau à partir de 2018
- de la retenue pour pension civile graduellement portée de 7,85% en 2010 à 11,11% en 2020.

Votre temps de travail : ce qu'il faut savoir

Sur l'année

L'emploi du temps annuel est défini pour la période allant du 1er septembre au 31 août de l'année suivante.
Les emplois du temps, complets doivent être arrêtés et communiqués par écrit, à chaque agent au plus tard un mois après la rentrée, y compris les permanences à effectuer.
Le temps de travail d'un agent à temps complet est fixé à 1607 heures décomptées sur une base annuelle, dont il faut déduire 14 heures correspondant à 2 jours de fractionnement. La base du calcul est donc de 1593 heures annuelles.
Les jours fériés sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi habituellement non travaillés et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont pas décomptés ni récupérables. Ils se décomptent au fur et à mesure du déroulement du calendrier.

Sur la semaine

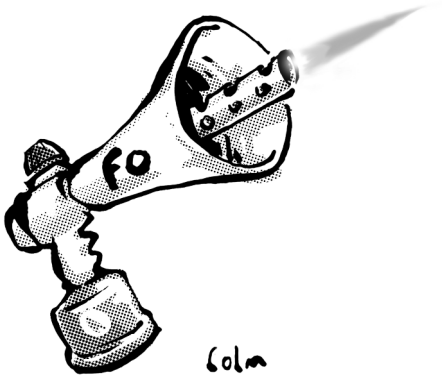
La semaine d'activité se répartit sur cinq journées au moins, à l'exception des personnels bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel pour une quotité inférieure ou égale à 80 %. Durant les périodes de service hors présence des élèves, les permanences peuvent se faire sur moins de cinq jours. Le samedi est un jour ouvrable. L'amplitude hebdomadaire est comprise, à l'intérieur d'un cycle, entre 35 heures et 40 heures, avec une marge de variation possible de 3 heures en plus.
Pour les contractuels : 35 heures hebdomadaires.

Sur la journée

La journée de travail comporte une durée minimale de 5 heures. La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures. L'amplitude journalière maximale est de 11 heures, coupure éventuelle comprise.

La pause de 20 minutes

Les personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes non fractionnable. La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent dans le cadre des contraintes de travail de l'équipe ou du service concernés. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. Ce temps de pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent.



DEGEL !

Site Internet du SNFOLC
www.fo-snfolc.fr

Abonnez-vous à la Newsletter du SNFOLC sur la page d'accueil du site. Vous serez régulièrement informé des nouvelles publications importantes mises en ligne sur le site du syndicat.

Non au RIFSEEP

Le gouvernement précédent a imposé par un passage en force un nouveau régime indemnitaire aux personnels de laboratoire à compter de la rentrée 2017 : le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Engagement et de l'Expertise Professionnelle).

L'arrêté RIFSEEP du 19 juillet pour les ITRF est paru au Journal Officiel du 27 juillet. Il est indiqué dans les visas *« Vu l'avis du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 10 avril 2017 »*. Or le CT ministériel du 10 avril 2017 s'est tenu dans des conditions scandaleuses : non-désignation d'un secrétaire adjoint de séance, modification autoritaire de l'ordre du jour, prise de parole impossible des représentants du personnel, mise au vote de l'avis sur l'extension du RIFSEEP aux corps des ITRF et des ITA dans la confusion la plus totale.
Pour le gouvernement de l'époque il s'agissait d'agir dans l'urgence, de pouvoir prétendre que le Comité Technique Ministériel avait été consulté afin de pouvoir publier de manière autoritaire des textes contestés. De telles méthodes sont insultantes, non seulement pour les représentants du personnel élus, mais au-delà pour l'ensemble des personnels concernés par ces nouvelles dispositions.

Si ce nouveau régime indemnitaire venait à s'appliquer, il se substituerait aux indemnités existantes (doc l'IAT, l'IFST…) mais il ne s'agirait pas d'une revalorisation puisque le montant global des indemnités distribuées resterait identique. Par contre l'indemnité touchée par chacun serait conditionnée à son appréciation individuelle, ce qui est extrêmement dangereux car porteur d'inégalités, d'arbitraire et de conflits. La logique de « mérite » et d'atomisation des relations de travail est au cœur du RIFSEEP.

Fonctionnaires : ils se feront entendre le 10 octobre

Gel du point d'indice (base de calcul de tous les traitements/salaires des fonctionnaires) en 2018, remise en vigueur du jour de carence, suppression programmée de 120 000 postes en cinq ans (50 000 à l'État et 70 000 dans la Territoriale) ou encore absence de mesure pour le pouvoir d'achat en contrepartie de la hausse de la CSG… Face à ces annonces, les neuf organisations syndicales de la fonction publique dont les fonctionnaires FO (UIAFP-FO) ont décidé le 15 septembre de lancer un appel à une journée de grève nationale, de manifestations et de rassemblements le 10 octobre prochain.

C'est en effet ce jour-là que doit avoir lieu le rendez-vous salarial entre les syndicats et le ministre de l'Action et des Comptes publics. Le ministre, en charge de la fonction publique, prévoit de faire des annonces en ce qui concerne l'agenda d'application du PPCR (protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations) ou encore à propos des mesures de compensation de la hausse de la CSG. Pour ce dernier dossier précise Christian Grolier pour les fonctionnaires FO (UIAFP-FO) alors qu'une deuxième réunion de travail est programmée le 26 septembre, pour l'instant le ministère ne propose que des mesures, non finalisées, et qui se borneraient à une compensation et non à un gain de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires.
Cela ne fait pas illusion. Nous savons pertinemment que c'est l'objectif budgétaire de réduction des dépenses qui prime regrette Christian Grolier.

Pouvoir d'achat : les agents ont perdu 16% en seize ans

Comble de l'ironie, au nom des économies budgétaires à réaliser, les mesures PPCR ne sont pas encore totalement financées aujourd'hui. Les promesses d'amélioration des carrières et des rémunérations sont donc loin d'être tenues pour tous les agents.
Elles le sont d'autant moins que les fonctionnaires ont dû affronter ces dernières années un gel du point d'indice. La période de gel a duré six ans (2010-2015) et n'a pas été compensée par la hausse infime de la valeur du point (0,6% en juillet 2016 et 0,6% en février 2017). Sur la période 2000 à 2016, la perte de pouvoir d'achat atteint 16%.

Salaires : FO rejette leur individualisation

Ce 18 septembre, M. Darmanin a ajouté une annonce qui ne participera pas forcément à calmer les esprits. Il considère ainsi que le système consistant en une hausse de la valeur du point d'indice pour augmenter les traitements/salaires des agents et donc leur pouvoir d'achat aurait en quelque sorte vécu et qu'il faudrait développer la part du « mérite » dans le salaire. Cela signifie concrètement que le gouvernement entend accroître davantage encore l'individualisation des rémunérations des agents. Une individualisation qui a déjà été renforcée à l'époque de la prime PFR (prime de fonction et de résultats) puis de nouveau encore depuis janvier dernier à travers la mise en place du RIFSEEP (le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Le Rifseep déconnecte le grade du montant et du niveau de la prime. FO est opposée à tout projet de différenciation du point d'indice selon les versants de la fonction publique ainsi que l'avait suggéré le chef de l'État le 17 juillet dernier.
C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique appellent des agents à une journée de grève et de manifestations le 10 octobre. Les fonctionnaires « exigent » notamment une véritable « négociation salariale ».

Ne restez pas isolé-e, syndiquez-vous au SNFOLC

Le syndicalisme c'est la possibilité de s'organiser ensemble pour faire valoir ses droits collectifs et faire respecter ses droits individuels. Salaires, statuts, loi Travail, seule une confédération peut peser de tout son poids pour gagner contre l'austérité !

FO revendique pour les personnels de laboratoire :

- ▶ Le maintien des réductions d'ancienneté
- ▶ Le retour à un corps spécifique de personnels de laboratoire des lycées et collèges
- ▶ Un plan d'intégration des ATRF dans le corps des techniciens de laboratoire (catégorie B)
- ▶ L'élargissement des possibilités de recrutement ou de promotion dans la catégorie A
- ▶ La non application du RIFSEEP
- ▶ La création des postes nécessaires
- ▶ Le réemploi des contractuels
- ▶ Un vrai droit à mutation.
- ▶ Une augmentation de 16% de la valeur du point d'indice de la fonction publique
- ▶ Le maintien du code des pensions et du calcul de la pension sur la base de 75 % des 6 derniers mois de traitement
- ▶ Non au rétablissement de la journée de carence !

Faire respecter ses droits : comment faire ?
Pour les faire respecter, il faut d'abord les connaître. Mais cela ne suffit pas et l'intervention du syndicat est utile et nécessaire. N'hésitez pas à contacter la section départementale du SNFOLC ▶

FO Demande d'information ☐ ou d'adhésion ☐ **LABOS**

Nom : Prénom .

Adresse :

Nom et adresse de l'établissement :

Téléphone : Courriel :

Bulletin à renvoyer à la section départementale (utilisez le flashcode)

SNFOLC

Site Internet du SNFOLC
www.fo-snfolc.fr

Abonnez-vous à la Newsletter du SNFOLC sur la page d'accueil du site. Vous serez régulièrement informé des nouvelles publications importantes mises en ligne sur le site du syndicat.