DES DROITS, SUD EN GAGNE !, P. 2 ; AU CTE, DES RESTRUCTURATIONS QUI FONT SOUFFRIR, P. 3 ; QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, SOUFFRANCE AU TRAVAIL, P. 5-6 LES CORDONS DE LA BOURSE, P. 64; MATERNITÉ ET NOTE, ÇA BOUGE !, P. 8; HOROSCOPE P.9, SALAIRE, MALADIE, LES FONCTIONNAIRES ATTAOUÉS. P. 10





n°45

Décembre 2017

Le journal à base d'agents actifs

syndicat SUD Santé Sociaux

Bâtiment des écoles

poste 83734 ou 02-99-28-37-34

syndicat.sud@chu-rennes.fr

# noël au Chu, on est Encore Déçus !!

CE QUE JE VOUDRAIS C'EST QUE MES REPOS SOIENT GARANTIS, PASSER LE TEMPS NÉCESSAIRE AVEC LES PATIENTS, NE PLUS VOIR MES COLLÈGUES EN PLEURS AU TRAVAIL, UN SALAIRE DÉCENT....

JAMAIS CONTENT! JE VOUS AI ENVOYÉ UN STYLO DU FOND NOMINOË





Ce numéro n'a pas été réalisé en travaillant en 12 heures

## GAGNER DU DROIT, C'EST POSSIBLE!

## Prime 2<sup>eme</sup> catégorie en mater :

#### 200€ à 450€ récupérés par agent!

Depuis un long moment, le syndicat SUD défendait le dossier de la prime 2ème catégorie auprès de la Direction. Il était inconcevable que les personnels soignants des services de maternité, exposés aux mêmes risques infectieux que tous les services d'hospitalisation du CHU, ne perçoivent pas la prime 2<sup>ème</sup> catégorie, dite « de contagion » ou « d'insalubrité ».

Les débats en CTE avaient permis aux représentants du personnel du syndicat SUD de poser le problème, mais nous nous heurtions à des refus répétés de la Direction du CHU. Nous avons donc formulé, le 24 novembre 2016, un recours gracieux, auprès de la Direction Générale, pour rétablir ce droit. Nous étions décidés à aller au Tribunal Administratif pour le défendre

Le syndicat SUD a obtenu de la direction la mise en place de la prime 2ème catégorie à partir du nées.

#### **Droits des contractuelles et contractuels**

Dans notre pratique syndicale quotidienne, nous défendons de nombreux collègues contractuels et contractuelles, non renouvelés, que le CHU tente régulièrement de priver de leurs droits à indemnisation chômage. Après avoir dénoncé cette situation à de nombreuses reprises, nous avons pu obtenir que les droits de nos collègues soient réaffirmés. Ainsi, la Direction a accepté de réécrire de fond en comble les modèles de contrats pour que tout y soit extrêmement explicite : règles à respecter en matière de fin de contrat, mais aussi en matière de protection sociale, etc... Une fiche spécifique serait créée dans le guide « Ressources Humaines », accessible sur l'intranet, reprenant dans le détail l'ensemble de ces droits, ainsi que les fonctionnements internes en termes de mise en stage.

Nous partons du principe qu'un droit mieux connu, expliqué et accessible, est une plus grande garantie contre l'arbitraire et l'autoritarisme. Cela dit, ce dont nos collègues ont vraiment besoin, et ce dont nous avons VRAIMENT besoin, c'est de TI-TULARISATIONS! La précarité est une violence que nous devons combattre par tous les moyens!



#### W.+ Sanrankune

#### Sexisme à l'hôpital: SUD fait avancer la lutte

Après plusieurs années de bagarres, de relan-1 janvier 2017 et le paiement des 4 dernières an- ces, sans jamais rien lâcher, SUD a obtenu que la Direction prenne en compte la question du sexisme A la demande de SUD la Direction a acté que et des violences sexuelles à l'Hôpital. Nous avons le paiement se fasse en une seule fois pour chaque obtenu qu'une charte soit publiée, ainsi qu'un questionnaire adressé à toutes les salariées et tous les salariés.

> Cette charte contre le sexisme permettra à chacune et chacun de témoigner de ce qu'elle ou il a pu subir. Pour que le tabou soit levé et que la lutte contre les comportements sexistes s'ancre durablement au CHU.

## Victime de violence au travail? Le CHU doit porter plainte pour vous!

Une autre de nos actions de longue haleine concerne la reconnaissance des situations de violence au travail dont nous pouvons être victimes dans nos services. SUD a réussi à faire appliquer ce droit à plusieurs reprises et a permis la mise en place de la déclaration à l'observatoire de la violence.

- 1. Déclaration d'accident du travail
- 2. Dépôt de plainte de l'agent
- 3. Dépôt et plainte du CHU qui accompagne l'agent victime de violence
- 4. Dans l'attente d'éventuels dommages et intérêts, le CHU doit se subroger au responsable des faits et indemniser l'agent.

Si vous rencontrez des difficultés dans l'application de vos droits, contactez-nous!

## Compte-rendus des Comités Techniques d'Etablissement des mois d'octobre et novembre

De nouvelles organisations étaient proposées pour avis au Comité Technique d'Etablissement. Avec une constance, la Direction arrive à ruiner même les projets les plus nécessaires, en n'y mettant pas les moyens indispensables et en sous dimensionnant les effectifs!

#### **Unité Comportementale et Cognitive**

Cette unité spécialisée de SSR vise à accueillir des patientes et patients atteints d'Alzheimer. Si le projet fait l'unanimité, la Direction choisit de mettre en place des effectifs qui ne permettront pas de faire face dans de bonnes conditions, aux spécificités de prise en charge de cette population. Par exemple, il n'y a qu'une seule personne soignante de nuit, isolée et exposée à tous les risques. De plus, l'architecture du service ne permet pas la déambulation des patientes et patients selon les recommandations du cahier des charges national. Tout cela ne fera qu'accroître les tensions et les difficultés déjà existantes dans le secteur de la gériatrie. SUD a donc voté CONTRE une organisation de travail inadaptée, des effectifs revus à la baisse, ce qui mettra inévitablement nos collègues en danger dans ce nouveau projet au CHU. Nous demandons une IDE de nuit supplémentaire.

#### IRM supplémentaire à l'Hôpital Sud

Pas de difficultés sur le principe, mais là encore, au lieu de prévoir 4 manipulateurs, 2 par IRM, comme nos collègues le demandaient, la Direction n'en prévoit que... 3 en tout! Nous ne pouvions donc que voter CONTRE ces moyens insuffisants. <u>Nous demandons un manipulateur radio supplémentaire.</u>

#### Bloc Opératoire ORL/maxilo-facial et odontologique

Parfois, on a la sensation que la Direction navigue à vue. Refusant de mettre des moyens supplémentaires mais cherchant sans cesse à « optimiser » la « production » de soins, elle bricole des réorganisations au point de les rendre contre-productives. Cette fois-ci, elle diminue les plages-horaires opératoires dans ce bloc, aboutissant à la suppression d'un poste d'IBODE, <u>transférant les tâches vers une IDE du centre de soins dentaires.</u>

#### Prélèvements au Pôle Gériatrique Rennais (PGR) : Quand la direction se la joue mesquine

Les laboratoires du CHU assurent les analyses biochimiques pour le PGR. Des aides de laboratoire travaillent le matin au PGR et l'après-midi à Pontchaillou. Mesquine, la direction ne consent même pas à mettre à disposition des véhicules du CHU à cet usage, et veut contraindre nos collègues à utiliser leur véhicule personnel! Nous avons voté CONTRE ce projet et demandons l'attribution d'un véhicule du CHU pour assurer le transport de ces professionnels.

#### Plan Urgences: Un plan sans moyens, qui crée la souffrance au travail

On partagera au moins un constat avec la Direction : Le manque chronique de lits d'aval pour l'hospitalisation des patients des Urgences... Et pour cause, nous dénonçons depuis plusieurs années la suppression de lits par la Direction, pour forcer le virage ambulatoire !

L'ouverture de l'UMP (Unité Mobile Polyvalente) avec 20 lits permanents, serait donc une bonne nouvelle, si la Direction ne restructurait pas avec brutalité l'ORL/Ophtalmo, ainsi que la Traumatologie, déjà lourdement frappée à plusieurs reprises ces dernières années.

Effectifs insuffisants, auto-remplacement, management brutal et vie privée sacrifiée,... Tous les outils générateurs de souffrance au travail sont réunis dans cette réorganisation. Les équipes soignantes de ces services sont intervenues à plusieurs reprises en instance, évoquant le risque de suicides.

SUD a donc voté CONTRE ces projets, alertant la Direction sur les risques personnels et professionnels exprimés par les équipes soignantes. Nous continuons à les soutenir dans leur lutte en intersyndicale pour l'obtention de plannings décents.

#### Centre de Soins Dentaires : Un flou dangereux

Si on ne peut qu'approuver l'arrivée du Centre de Soins Dentaires (CSD) à Pontchaillou, les conditions de travail et les choix de la Direction sont tout sauf rassurants. L'équipe dénonce l'absence de concertation pour préparer le projet. Elle refuse également que les IDE aillent faire des remplacements d'IBODE au bloc opératoire du CUR pendant l'été, et dénonce les zones de pointage et le non respect des Temps Partiels. Pour toutes ces raisons partagées avec le personnel du CSD, SUD a voté CONTRE ce projet en l'état.

### Les cordons de la bourse étranglent le personnel!

Les conditions de travail se détériorent dans beaucoup de services et touchent toutes les catégories professionnelles au CHU de Rennes.

Des équipes interpellent la Direction en CHS-CT et CTE.

Les collègues parlent de leurs difficultés de travail, de leurs fatigues physiques et psychiques, de la peur de l'erreur mortelle.

Un agent interpelle la Direction : « Je vous demande de l'aide ! ... » et sort de la salle de réunion en pleurs.

La direction répond : « ... Je n'ai pas le mandat pour satisfaire vos demandes, ... Je ne vais pas vous vendre du rêve... »

La direction fait le constat qu'il n'y a pas d'adéquation entre les moyens humains et la charge de travail.

La direction fait le constat que le personnel est en épuisement mais s'obstine à faire malgré tout de l'équilibre budgétaire sa priorité.

## Faut-il qu'une catastrophe survienne pour que

la direction rectifie sa balance « bénéfice - risque » ?!

# Le gouvernement veut fliquer les arrêts de travail des fonctionnaires



## La QVT, nouvelle Appellation d'Origine Contrôlée de la souffrance au travail

Le 2 octobre 2017, s'est tenue la première réunion de l'observatoire locale de la QVT (Qualité de Vie au Travail), afin d'identifier les priorités et de constituer des groupes de travail thématiques.

La QVT est une thématique imposée à notre direction par la HAS (Haute Autorité de Santé) dans le cadre de la certification. La Haute Autorité de Santé définit la qualité de vie au travail du personnel comme faisant partie d'un modèle équilibré que l'établissement de santé doit viser avec le bon usage des ressources et l'accueil des usagers. Cette définition managériale de la qualité de vie considère la personne employée comme une force de travail et la personne soignée comme un consommateur, elle sous-entend, les équilibres budgétaires comme le critère principal de la qualité de vie au travail.

Une autre définition de la QVT est posée en ces termes : « ...les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».En bref la QVT n'est qu'une vague sensation de satisfaction liée à notre performance individuelle et faculté d'adaptation dans le travail. Nos déplacements dans les services démontrent malheureusement que la capacité à s'exprimer et agir sur le contenu du travail est véritablement réduite à peau de chagrin! Le CUR, les urgences pédiatriques, la Tauvrais, la pharmacie, la gynécologie, Méary, Dunant, Carrel, les services de radiologie, les services de brancardage, le centre de soins dentaires, l'ORL, la traumatologie sont des exemples parmi tant d'autres où la QVT est écrasée par un management uniquement financier.

Nos collègues s'expriment et veulent agir sur leurs conditions de travail... pourtant malgré leur implication, la sensation de qualité de vie au travail reste imperceptible.

Pour SUD, la qualité de vie au travail répond aux besoins des agents, dont le statut d'employé ne déroge pas aux droits de liberté, de respect de la vie privée, de sécurité et d'égalité garantis par la constitution. Le travail est une activité sociale qui doit respecter les besoins fondamentaux des personnes, conditions nécessaires à la qualité de vie au travail.

Pour SUD cette qualité de vie au travail se traduit par le respect du droit au congé de l'agent quel que soit son statut et permettre à chacun de concilier vie de famille et vie professionnelle. La qualité de vie au travail, c'est également le respect du temps partiel, des cycles de travail adapté aux rythmes biologiques. C'est la fin de l'alternance jour/nuit imposée.

La qualité de vie au travail c'est la garantie des temps de pause et de repas organisés et indépendants de la charge de travail. La qualité de vie au travail, c'est aussi l'arrêt de l'intrusion dans la vie privée par le rappel à domicile et donc le droit à la déconnection. La qualité de vie au travail ce sont des conditions de travail optimales grâce notamment aux remplacements des absences et à l'arrêt des procédures dégradées.

La qualité de vie au travail passe aussi par l'accès à la formation pour tous. La qualité de vie au travail c'est le maintien dans l'emploi, par la création de postes aménagés, pour des agents touchés par la maladie ou victimes d'accidents du travail.

La qualité de vie au travail c'est la protection des femmes et des hommes contre les comportements, les propos ou les actes sexistes. Ce sont des horaires aménagés durant la grossesse ou pour allaiter son enfant, pour une contractuelle c'est être libérée de la crainte de perdre son emploi en cas de grossesse, c'est une évolution de carrière identique pour tous malgré la maternité. La qualité de vie au travail c'est un accès pour tous à la crèche avec des horaires d'ouverture adaptés à nos amplitudes.

La qualité de vie au travail c'est l'environnement technique, mobilier et immobilier mis à la disposition des agents pour qu'ils exercent leur mission dans le respect de leur santé physique et mentale.

La qualité de vie au travail passe par des organisations de travail ainsi que des nouvelles technologies adaptées à l'humain et qui préservent l'autonomie professionnelle des agents qui sont experts dans leur métier. La qualité de vie au travail c'est aussi être en harmonie dans l'exercice de sa mission avec ses valeurs éthiques.

La QVT et la qualité de vie au travail défendue par SUD sont donc 2 concepts différents.

La QVT est une démarche de communication qui laisse supposer que la direction met tout en œuvre pour améliorer nos conditions de travail. En réalité, la réduction des coûts et l'augmentation de l'activité reste sa seule et unique priorité.

Toujours prompte à réduire les effectifs et fermer des lits, des services, des blocs opératoires dès que l'activité montre des signes d'essoufflement alors qu'elle devrait au contraire mettre les moyens pour relancer une activité en baisse. A l'inverse, la direction reste peu réactive et parcimonieuse pour répondre aux pics d'activités et éviter les pics d'absentéisme qui en découlent.

Pour exemple, les collègues des services de Carrel et Dunant, travaillent depuis le mois de juin en sous-effectif suite à de nombreux arrêts de travail liés à des TMS (Troubles Musculo Squelettiques). Dans la

démarche QVT, il est tout à fait concevable de poursuivre une politique de prévention de l'usure et de la pénibilité tout en mettant en place une organisation de travail favorisant les TMS, au CHU de Rennes, ça ne pose aucun questionnement!

Autre exemple les brancardiers doivent pousser seuls les lits, malgré l'avis défavorable de la médecine du travail qui est experte en prévention des TMS.

Dans la démarche QVT, il est tout à fait concevable de favoriser l'accès à la formation, tout en refusant l'autorisation de formation pour nécessité de service!

Dans la QVT il est tout à fait concevable de se positionner contre l'alternance jour/nuit et ne rien faire pour y mettre un terme ! Exemple, la cartographie de l'alternance jour/ nuit est réalisée depuis deux ans, mais n'a pas été présentée en instances.

Dans la QVT, il est tout à fait concevable d'associer les agents aux projets de changement ou d'évolution d'activité, tout en ignorant leur proposition. Pour témoins, les collègues du Centre de Soins Dentaires qui souhaitaient expérimenter un horaire de fin de poste à 20h00 au lieu de 20h30.

La démarche QVT n'a donc pas comme objectif d'améliorer nos conditions de travail. C'est un processus qui a pour unique ambition de nous faire accepter la dégradation de nos conditions de travail, un cheval de Troie en quelque sorte.

Notre qualité de vie au travail est le souci quotidien du syndicat SUD. C'est notre combat. Tous les jours nous agissons pour défendre vos droits et vos conditions de travail!

#### Succès de la formation « Souffrance au travail »

Vendredi 24 novembre, le syndicat SUD santé sociaux d'Ille & Vilaine a organisé pour la dixième année une formation syndicale sur le thème de « la souffrance au travail et les managements » à destination des personnels du privé et du public des secteurs du sanitaire, du social et du médico-social.



l'amphithéâtre Bretagne au CHU de Rennes.

au travail : Les raisons souvent liées aux contraintes économiques et à des objectifs financiers, et les mécanismes qui engendrent de la souffrance au travail notamment par l'industrialisation de nos sec- encore y participer, nous travaillons à une nouvelle teurs. Nous avons expliqué ensuite comment se prémunir collectivement contre les méthodes qui détruisent les salariées et les salariés.



Différents témoignages poignants sont venus enrichir cette matinée.

L'après-midi, Christophe ABRAMOVSKY, venu de Toulouse, nous a présenté une conférence gesticulée « le travail est un sport collectif ». Par des parallèles avec le rugby et son jeu d'équipe, il nous démontre la nécessité du travail en équipe, quand aujourd'hui on tente d'individualiser le salarié dans son travail.

Cette journée dense, mais très complète, a 130 personnes ont participé à cette journée à permis à chacune et chacun de s'informer et d'être vigilant sur les modes de managements actuels qui Nous avons abordé différentes questions liées génèrent de la souffrance au travail, qui trop souvent conduisent à l'irréparable.

> Pour toutes celles et tous ceux qui n'ont pu session l'an prochain!

### Brisons le silence, déclarons des accidents de travail!

Nos directions comptent sur le tabou relatif à la souffrance au travail, ainsi que sur la méconnaissance de nos droits. Cela doit cesser.

Pour que personne ne puisse nier ce que nous vivons, il faut pouvoir le démontrer par de nomdéclarer des accidents de service. Plusieurs juris- maladie ordinaire. prudences ont récemment acté que les chocs psychologiques liés à un encadrement brutal, ou à des restructurations inhumaines, remplissaient les conditions pour être reconnues.

Pour ce faire, vous devez :

- Faire remplir par votre médecin traitant un certificat d'accident de service, décrivant le plus précisément possible la date, l'heure et les évènements concernés, ainsi que les effets sur votre santé
- Remplir une déclaration administrative d'accident de service en y intégrant les éventuels témoignages.

Important! Il n'y a pas de limite de temps breux exemples. Si vous-mêmes êtes victimes de pour déclarer, vous pouvez même faire requalifier restructurations, d'un management brutal, il faut en accident de service un arrêt fait initialement en

> Si vous êtes dans cette situation, ou si vous voyez des collègues concernés, contactez nous, ou encouragez-les à nous contacter.

> C'est en nous serrant les coudes, en s'appuyant sur notre force collective, que nous lutterons efficacement contre la souffrance au travail!

#### Témoignage d'une infirmière

« Je me souviens, temps lointain, de mes années de formation infirmière. On échangeait sur le Savoir, le Savoir-Faire, le Savoir-Être. On nous disait de prendre soin, d'être à l'écoute des patients et de leur famille. On nous rappelait l'importance du bien-être des malades, le confort apporté par une simple toilette au lit, de prendre le temps d'expliquer, d'écouter afin que les soins soient compris et mieux acceptés.

Dans les services, l'esprit d'équipe était primordial pour une bonne organisation des tâches, mais surtout pour, lors des temps de transmissions, échanger et parfois libérer le trop plein d'émotions vécues dans des situations difficiles et douloureuses.

On pouvait transmettre ses connaissances, ses pratiques à de nouveaux collègues pour qui on donnait du temps pour une meilleure intégration. Le rôle de l'infirmier n'était pas seulement le soin mais aussi la prévention, l'éducation et l'encadrement.

Le rythme de travail était sûrement aussi chargé qu'aujourd'hui : matin, après-midi, jour, nuit, week-end et jours fériés. Il y avait de la fatigue, des problèmes de dos, de tendinites...

Et puis....les choses, les mots ont changé, discrètement, insidieusement, des mots que vous avez entendus, apprivoisés peut-être.

Des mots comme : patientèle, groupes de travail, protocoles de soins, rapports d'activité, stratégies d'établissement, management et gestion des ressources, qualité de vie au travail, montée en puissance de l'activité, optimisation des lits, rentabilisation du projet.

Et puis....les choses, les mots ont changé, les mots de mes collègues, des mots que vous avez entendus, apprivoisés peut-être, des mots comme :

Je suis en retard, désolé, pas de place de parking...

Je suis fatigué, je n'en peux plus...

Je ne suis plus motivé, on nous en demande toujours plus...

J'ai mal au dos, j'ai une boule au ventre...

Je dors mal, je fais des cauchemars, je rêve du boulot...

On m'a même dit que j'étais inapte, que je ne suivrai pas le rythme...

Je me sens mal, je n'y arrive plus...

Chez moi, quand je rentre, je n'ai plus goût à rien... »

Je suis épuisé, je pleure tout le temps, j'appréhende d'aller au travail...

Je suis au bord du Burn-Out? Dépression ..... Suicide...



## Maternité et discriminations sur la note : Ca continue de bouger !

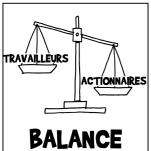
Etre enceinte, ce n'est pas une maladie... c'est vrai, mais ça comporte de nombreux effets secondaires! Dans de précédents numéros du BifiSUD, nous expliquions qu'il était interdit de geler la note des femmes, absentes une partie de l'année pour raison de maternité. Pourquoi nos collègues devraient -elles être sanctionnées, la maternité n'est pas une faute! Nous citions des décisions du Défenseur des Droits, saisi par le syndicat SUD, en ce sens. Nous avons ainsi accompagné plusieurs collègues sur des recours, dont certains ont déjà abouti favorablement.

Aujourd'hui, les choses s'accélèrent, le ministère a publié avant l'été une instruction à tous les établissements de la Fonction Publique Hospitalière. Cette instruction rappelle que la loi ne fixe AUCUNE durée minimale de présence dans une année pour pouvoir être noté normalement, et que cette pratique est donc illégale et, en outre DISCRIMINATOIRE, quand elle concerne des femmes en situation de maternité et de congés parentaux. Par extension, cette logique doit s'appliquer à toutes les absences pour raison de santé.

La note confirme les démarches entamées par notre syndicat, en ce qu'elle prescrit que les notes soient revues en CAP et révisées, **et que le préjudice soit INTEGRALEMENT réparé**, c'est-à-dire s'il a eu un impact sur l'avancement de carrière et le versement de la prime de service. Enfin, elle prescrit que toute référence à une durée minimale de présence soit supprimée des protocoles locaux. Or, celui du CHU institue que «...seuls sont notés les agents présents au 30 juin et ayant exercé pendant 6 mois au CHU », ce qui est donc manifestement illégal. Nous sommes en train de demander officiellement sa modification.

Pour aller plus loin la « note d'information N° DGOS/RH4/RH3/DGCS/4B/2017/190 du 6 juin 2017 relative aux droits des agents en situation de parentalité » est accessible à tous sur internet.

## **SUDOSCOPE**



Vous avez de besoin de vous affirmer, de sortir de vos repères habituels de prendre des risques calculés grâce au soutien de Saturne....ça tombe bien votre contrat finit ce soir.



Carrière : retour à la mine



Votre curiosité de tout est un atout, grâce à Mercure la planète de la pensée...

Arrêtez de penser et allez bosser, on ne vous paie pas pour penser, il y a des gens pour ça!



Ne vous laissez plus couler sous la charge de travail, mercure vous intoxique en vous noyant sous une cadence infernale.

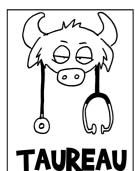
Arrête!



Travaillez, travaillez, travaillez et en récompense vous aurez.... RIEN ou peut être un Evénement Indésirable.



La nouvelle lune vous envoie un signe concernant votre travail, en vous rendant indispensable aux yeux de tous. Vous recevez un appel téléphonique à votre domicile pour revenir sur vos vacances.



En ce moment vous vous sentez en épuisement professionnel, vous pétez un plomb ? Le collectif veau meuh que tout seul.



Tel un papillon sortant de sa chrysalide vous subissez des transformations au rythme des restructurations. Ne vous brûlez pas les ailes!



**GÉMEAUX** 

Amour : c'est la saison des évaluations...



Sortez vos griffes ! La direction essaye de vous dompter.



Argent : alignement de Jupiter, fin du PPCR.



Famille Bélier: la direction reste sourde à vos revendications.

#### APRÈS LES SALARIEES ET LES SALARIES, LE GOUVERNEMENT S'EN PREND AUX FONCTIONNAIRES

Le gouvernement a ouvert cet été un premier front de reculs sociaux par les Ordonnances Anti-Travail, imposées aux forceps à grands coups de propagande médiatique. La baisse brutale des APL, la suppression de nombreux emplois aidés sont venus compléter la déclaration de guerre sociale d'un gouvernement réactionnaire.

Alors que la résistance s'organise partout dans le pays, le gouvernement Macron a méthodiquement posé les jalons du second acte majeur de sa politique de guerre sociale : Passer la Fonction Publique à la moulinette de l'austérité.

Le gouvernement a ainsi annoncé : Un nouveau gel du point d'indice, un gel des (maigres) revalorisations prévues en 2018 dans le cadre des nouvelles grilles indiciaires PPCR, la réintroduction du jour de carence dès janvier 2018, une valeur du point d'indice différente entre les 3 fonctions publiques, le salaire individualisé, dit improprement « au mérite » qui met en concurrence les agent-es et casse les solidarités. Basta! La coupe est pleine!

Nous sommes toutes et tous attaqués, alors luttons tous ensemble pour imposer nos revendications! Augmentation générale des salaires, nouvelle réduction du temps de travail pour travailler mieux et en plus grand nombre, un code du travail plus simple et plus protecteur face à la prédation actionnariale, un statut des fonctionnaires renforcé pour un service public sans précarité...

Voilà le « nouveau monde » pour lequel nous nous battons à SUD!



#### PPCR : ET MAINTENANT, LES INVERSIONS DE CARRIERE POUR LES CATEGORIES C

Vous avez certainement reçu une décision de reclassement dans votre nouveau grade, en application des nouvelles grilles de la Fonction Publique issues du protocole dit « PPCR ».

L'une des mesures polémiques de ce protocole est la fusion des anciennes échelles 4 et 5 des catégories C en un nouveau grade appelé C2. Autrement dit :

- les Adjoints Administratifs 1ère classe se retrouvent à présent dans le même grade que les adjoints principaux 2<sup>e</sup> classe ;
- les ASHQ classe supérieure et AS AP Et AMP classe normale se retrouvent à présent dans le même grade que les AS, AP et AMP de classe supérieure ;
- les OPQ et conducteurs ambulanciers 2<sup>e</sup> catégorie se retrouvent à présent dans le même grade que les Agents de maitrise, maître ouvrier et conduc-

teurs ambulanciers 1ère catégorie.

Or, l'application des règles de promotion aux grades supérieurs fait que des anciennes « échelles 4 » pourront passer au dernier grade (ancienne échelle 6, à présent C3) avant des anciennes « échelles 5 ». En clair, des inversions de carrière. Ce n'est pas systématique, mais de nombreux collègues vont être bloqués une à plusieurs années supplémentaire dans leur grade, quand d'autres verront leur carrière accélérée à ce moment.

Une injustice de plus pour nous, dont les carrières sont déjà entravées par des systèmes de ratios injustes!

Le syndicat SUD-Solidaires avait refusé d'approuver ces nouvelles grilles, avec ses parodies d'augmentations de salaires, et cela nous conforte dans notre choix.

Recevez le journal BIFI Sud

Abonnez-vous, c'est gratuit!

Nom: Prénom: Service:

A retourner à : Syndicat Sud Bâtiment des écoles Pontchaillou Ce sont de véritables augmentations de salaire qu'il nous faut, ainsi que des carrières linéaires, sans quotas ni ratios!

