

Edito

MOBILISONS-NOUS, VOTONS !!!

Retraite à 60 ans ? Smic à 1500€ ? Contractualisation ou titularisation des agents publics ? Libéralisation ou planification ? Retour aux 39 heures ou un chemin vers les 32 heures ? Les élections sont toujours un moment fort de choix de société pour les années à venir. Si les présidentielles de 2022 n'ont pas permis d'aller vers cela, les législatives peuvent encore le permettre et restent un vrai choix social. Comme souvent, beaucoup se demandent à quoi cela sert, il faut alors se rappeler que si vous ne vous occupez pas de politique, la politique s'occupe de toute façon de vous. Alors faisons notre choix et surtout, VOTONS !

Sur le terrain : le "dialogue" de dotation

Un triste record battu par le lycée Auguste Renoir à Limoges : Moins 8 ETP après le passage de "l'outil" en mode liquidateurs ! On ne va pas laisser passer...



Outil de dotation : Faire toujours plus avec moins.

« **L'**outil de dotation est passé, on perd un poste », ou deux, voire trois, c'est selon. Des petites phrases qu'on entend régulièrement depuis plusieurs années. L'outil de dotation, pour ceux qui ne savent pas, c'est une règle de calcul de l'administration pour définir le nombre d'agents d'un lycée. Vous additionnez les surfaces, vous divisez par 1700 m² et vous obtenez le nombre d'agents. Idem pour la restauration : vous prenez le nombre de repas, ça vous donne le nombre d'agents, avec un peu de pondération par ci par là, suivant les locaux, les distances, les spécificités...

Sur le papier, on pourrait y croire... Sur le terrain, la belle mécanique est souvent enrayée ! Elle l'a été encore plus avec la Covid, dû aux protocoles sanitaires, que les collègues ont dû appliquer pour la santé de tous. L'au-

rait-on déjà oublié ! ? En fait, la plupart des établissements fonctionnent en dessous de la dotation ! Car la mécanique s'enraye aussi de manière récurrente avec les arrêts maladie qui ne sont jamais remplacés à 100 %, avec des délais de 15 jours pour la plupart des remplacements. Et n'oublions pas que les contractuels remplaçants ne font que 35 heures sur des services de 40 heures, ce qui charge un peu plus le service de tout le monde. Ajoutez à cela les temps partiels et mi-temps thérapeutiques... Toutes ces heures ne sont pas prises en compte dans ce "dialogue" de dotation.

A la fin, moins + moins + moins, ça fait encore moins ! Et ça fait surtout plus de collègues à qui on en demande encore plus ! Plus de collègues qui n'en peuvent plus ! Plus de collègues qui souffrent de TMS ou TPS !

P. 2 → LE TELETRAVAIL comme symptôme de la « non-confiance » à la Région Nouvelle-Aquitaine.

P. 3 → LES NOUVELLES GRILLES STATUTAIRES : un tour de passe-passe qui nivelle les salaires vers le bas.



Les tickets restaurants

En 2008, dès notre arrivée au conseil régional, nous avons réclamé les tickets restaurants pour les agents des lycées. 10 ans plus tard, ils leur sont enfin accessibles ! Malheureusement, tous les agents n'y ont pas accès, assujettis à la volonté de leurs gestionnaires, qui ne font pas forcément le boulot de recensement qui permet aux agents de les obtenir.

Quelle usine à gaz ! Tant d'énergie dépensée par les collègues administratifs dans les lycées et par nos collègues des services de la Région, tout ça pour quelques tickets restaurant.

Nous, la CGT, revendiquons l'envoi du bulletin de paie avec les tickets restaurants. Pour rappeler la règle : le total des tickets est donné en fonction du nombre de jours hors présence élèves, sachant que ceux-ci sont de 25 maximum. Nous demandons donc un envoi de tickets semestriel, avec un recensement auprès des agents de lycée en début d'année.

LE TELETRAVAIL comme symptôme de la « non-confiance » à la Région Nouvelle-Aquitaine.



L'exécutif persiste à défendre une idée un peu ancienne du télétravail.

Les discussions se poursuivent au sujet du télétravail entre les organisations syndicales et l'exécutif régional. Non comme une modalité d'organisation du travail en tant que telle à intégrer dans la manière de pratiquer le travail dans la journée, la semaine, le mois, ou l'année. Non comme une modalité d'organisation d'équipe. Non plus comme une modalité permettant de concilier service à rendre et vie personnelle. Mais toujours comme une faveur qu'on nous accorderait, voire une carotte, toujours assortie de la même dose de suspicion. Et cela, après plus de 2 ans de télétravail généralisé et plus de 10 ans d'expériences positives pour des centaines de télétravailleurs. Pour la CGT, le télétravail n'a jamais été la panacée mais bien une possibilité d'organisation du travail qui doit s'appuyer avant tout sur le service à rendre. La CGT ne met pas non plus en avant d'abord le « confort » supposé de chaque individu comme étant

un élément central de cette modalité de travail. En revanche, la CGT défend les droits des salariés tels que la loi les détermine. En l'espèce, la loi prévoit 3 jours maximum de télétravail par semaine, conditionnés par le service à rendre, la réalité des missions, télétravaillables ou pas, et par le sens aussi du travail en équipe. Pour que tout cela se mette en place, il faut, nous le pensons, revenir à la base du service public, des relations sociales et humaines : l'intérêt général, la réponse aux besoins des citoyens, la confiance en chacun et l'organisation du travail collectif. Dès lors, nous persistons à revendiquer qu'il existe partout des missions télétravaillables, quel que soit le lieu d'exercice, et que tout cela ne peut s'envisager qu'en mettant au centre et en priorité le service à rendre avant les intérêts individuels. La confiance envers les agents est indispensable, la responsabilité de chacun essentielle.

Revalorisation du point d'indice des fonctionnaires : une annonce électoraliste ?

La ministre de la transformation et de la fonction publique, Amélie de Montchalin, a annoncé le 14 mars dans une interview donnée au journal *Le Parisien* que le point d'indice des fonctionnaires serait revalorisé « avant l'été ». Auparavant, la ministre a souvent expliqué qu'une telle mesure serait trop coûteuse. C'est dire si cette annonce est inattendue. D'ailleurs, on attend toujours...

NOUVELLES GRILLES : Un nivellement par le bas des traitements

La valeur actuelle du point d'indice est de 4,68603

La baguette magique du reclassement : attention à la chute ! Vous descendez d'un échelon sur la nouvelle grille pour ne (surtout) pas gagner plus ! Par exemple, de l'échelon 9 en 2021, hop, vous passez à l'échelon 8 en 2022. Mais avec quand même une bonification exceptionnelle d'ancienneté d'un an qui sera appliquée à tous les agents des trois grades. Ce n'est pas beau ça !! Merci encore et bravo !

Échelon	Indice Majoré	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
11	382		1790,06
10	372	4 ans	1743,20
9	363	3 ans	1701,03
8	354	3 ans	1658,85
7	352	3 ans	1649,48
6	352	1 an	1649,48
5	352	1 an	1649,48
4	352	1 an	1649,48
3	352	1 an	1649,48
2	352	1 an	1649,48
1	352	1 an	1649,48

C1

La totalité des agents sur cette grille indiciaire sont des " salariés pauvres ". Les 7 premiers échelons ont la même rémunération avec l'augmentation du SMIC au 01 mai 2022 en étant rémunéré sur l'indice minimal de 352.

Marge de progression de l'échelon 1 au 11 de la grille C1 : **140,58 Brut**

Échelon	Indice Majoré	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
12	420		1968,13
11	412	4 ans	1930,64
10	404	3 ans	1893,16
9	392	3 ans	1836,92
8	380	2 ans	1780,69
7	370	2 ans	1733,83
6	365	1 an	1710,40
5	360	1 an	1686,97
4	354	1 an	1658,85
3	352	1 an	1649,48
2	352	1 an	1649,48
1	352	1 an	1649,48

C2

Les 3 premiers échelons ont la même rémunération avec l'augmentation du SMIC en étant rémunéré sur l'indice minimal de 352

Marge de progression de l'échelon 1 au 12 de la grille C2 : **318,65 Brut**

Échelon	Indice majoré	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €
10	473		2216,49
9	450	3 ans	2108,71
8	430	3 ans	2014,99
7	415	3 ans	1944,70
6	403	2 ans	1888,47
5	393	2 ans	1841,61
4	380	2 ans	1780,69
3	368	2 ans	1724,46
2	361	1 an	1691,66
1	355	1 an	1663,54

C3

Peut-on vraiment considérer cela comme un salaire décent ?
Tout en sachant que nombre de copains n'atteindront jamais ce 3ème grade et cette échelle C3 !

Marge de progression de l'échelon 1 au 10 de la grille C3 : **552,95 Brut**

Plus d'infos en détail et toutes les grilles sur : www.cgtrna.fr

Votre syndicat CGT : sur le terrain

**Présents à vos côtés
et revendicatif**, rapide
présentation de votre syndicat

Pour être présents sur les 12 départements de la région et être au plus près de nos collègues, nous nous sommes structurés en 12 sections. Nous sommes des 3 catégories A, B, C et contractuels. A nous tous, nous représentons une grande majorité des métiers que l'on trouve dans la collectivité.

Grâce à vous, nous sommes le premier syndicat de la Région en nombre de voix et pouvons assurer une présence dans toutes les instances de la Région : comité technique, comité hygiène et sécurité au travail,

groupes de travail, CAP des 3 catégories, commission départementale de réforme. Nous essayons aussi d'assurer autant que possible des heures d'infos mensuelles dans les lycées et les sièges.

Nous sommes avant tout un syndicat de terrain, attentif aux évolutions de l'administration, dans le dialogue, mais aussi clairement revendicatif.

Parce qu'ensemble, on est plus forts et que plus on est de fous, plus on rit, nous accueillons avec plaisir les nouveaux camarades !



Adhérer, retrouver les contacts de vos représentants aux instances, et plus encore, sur notre site : www.cgtrna.fr
Et sur notre compte Facebook : www.facebook.com/CGTCRNouvelleAquitaine

Simone en resta coite !

Les aventures de Simone Dugenou, agente ordinaire de la Région Nouvelle Aquitaine



Cela faisait la Une du site Internet de l'Insee mardi 8 mars, journée internationale des droits des femmes : « En Nouvelle-Aquitaine, les femmes salariées de la fonction publique gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes ».

Simone en resta coite !
« Coite » me dites-vous, voilà un curieux vocable, mais sachez que « coite » est le féminin de « coi », information tirée du Petit Robert, qui n'est pas le masculin de « la petite Roberte », les dictionnaires et la langue française c'est sérieux, ça reste l'apanage des hommes, faut pas déconner quand même !... Pour une fois qu'on enrichit un mot en le féminisant, c'est toujours ça de pris !

Car à propos d'enrichissement, si l'employeur public se veut exemplaire, force est de constater qu'il a encore du boulot ! Les chiffres de l'étude de l'INSEE en Nouvelle-Aquitaine sont sans appel : la fonction publique reste inégalitaire. Alors il serait bien inspiré, « l'employeur public exemplaire* » de permettre aux femmes d'avoir des déroulements de carrière enfin similaires à ceux des hommes. Au pays du Lion qui fait mumuse avec les rideaux, à chaque CT, lorsque le sujet est abordé, on entend toujours la même petite antienne (répétition continuelle et lassante de quelque chose) de la part du Questeur : « L'égalité à la Région Nouvelle-Aquitaine ? Il n'y a pas de sujet !... » Ah, bon ! ?

*Toute ressemblance avec un employeur public connu serait purement fortuite.