



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

L'enjeu des retraites P 3

FPT : le RIFSEEP débarque... P 6

PPP à Marseille : une lutte unitaire exemplaire... P 6

Le journal de la FSU13



Mai 68 à Marseille : P7



Agenda militant ?

Infos diverses ?

**Visitez le nouveau
site de la FSU 13**

<https://fsu13.fsu.fr>

EDITO

La FSU13 considère que la politique conduite par le gouvernement est entrée dans une phase décisive de son offensive libérale, à l'opposé des valeurs qui nous rassemblent : intérêt général, défense des fonctionnaires et des services publics, libertés publiques, droit des étrangers...

Les annonces du ministre Dussopt sont gravissimes : généralisation du recours aux contractuels ; introduction d'un salaire au « mérite » ; suppression des CHSCT et réduction des périmètres des Commissions Administratives Paritaires et des Comités Techniques ; suppression de 120 000 emplois de fonctionnaires ; menaces sur certaines missions de services publics (en particulier dans les collectivités territoriales)...

Un an après l'élection de Macron, le contexte est celui d'une contestation forte de ses réformes et d'une multiplication des luttes sectorielles qui refusent la régression sociale. Si pour l'heure, ces luttes restent insuffisantes pour faire changer de cap le gouvernement, force est de constater qu'elles s'installent parfois dans la durée, avec des formes variées (de la grève à la SNCF au vote négatif lors du référendum d'entreprise à Air France).

La FSU13 continuera d'œuvrer pour l'unité la plus large possible dans le mouvement syndical, dont la condition est indispensable pour mobiliser largement les personnels de nos services, établissements, écoles et collectivités.

La FSU13 appelle tous ses militants à mener le débat de conviction dans chaque lieu de travail et auprès de tous les collègues ou agents, pour mettre en débat nos analyses et nos revendications afin de contribuer à la prise de conscience des enjeux et d'élargir les mobilisations futures au plus grand nombre. 50 ans après Mai 68, le défi n'en n'est que plus grand !

Pierre-Marie Ganozzi

Le scandale Parcoursup

Les enfants nés lors du baby-boom de l'an 2000 arrivent aujourd'hui dans l'enseignement supérieur, victime depuis plusieurs années de sous-investissement chronique. Les places nécessaires pour les accueillir n'ont pas été ouvertes, générant pour la première fois en 2017 le recours au tirage au sort par le logiciel APB pour moins de 1% des candidats. Le gouvernement a saisi cette occasion pour généraliser la sélection à l'Université.

Avec Parcoursup, le titulaire d'un baccalauréat n'est plus assuré de pouvoir s'inscrire dans la filière universitaire de son choix. Peut-on réellement se féliciter comme le gouvernement que tout candidat ait une place si celle-ci correspond à une orientation par défaut ou autoritaire ? Les établissements du supérieur classent les candidats sans savoir ceux qui veulent véritablement suivre la formation qu'ils proposent. En outre, des bacheliers ne seront pas affectés dans leurs vœux dans le cas où les réponses obtenues seraient toutes négatives.

La suppression de la hiérarchisation des vœux, qui concrétisait l'orientation choisie des élèves, implique un fonctionnement complexe, contre-intuitif et opaque : Parcoursup est une débauche de vœux et

de sous-vœux, d'énergie et de temps, de classements et de bureaucratie, qui ne peut aboutir qu'à générer du stress, de l'incompréhension et de la frustration.

Comment peut-on prédire la réussite ou l'échec d'un jeune de 17 ans sur la seule prise en compte des notes de lycée, d'une lettre de motivation formatée voire d'un CV d'adolescent ? Comment peut-on tolérer la violence d'une réponse qui fait porter au lycéen la responsabilité du refus d'accès à une formation qui n'a juste pas les moyens matériels de l'accueillir ? Aujourd'hui ce sont les CIO que le gouvernement entend fermer qui répondent aux lycéens en souffrance.

La loi Orientation et Réussite des étudiants et sa traduction algorithmique, Parcoursup, concourent à l'affaiblissement d'un système éducatif public au service de tous les citoyens. Il est temps d'investir dans le service public de l'enseignement supérieur et dans l'orientation scolaire. D'ores et déjà nous nous préparons pour de nouvelles mobilisations dès la rentrée de septembre, sous des formes qui seront débattues dans les semaines à venir.

*Caroline Mauriat (Snesup),
Laurent Tramoni (Snes)*

Carte scolaire 1^{er} degré

Ce sont 392 postes ont été utilisés pour créer les « classes à effectifs réduits ». Dans notre département, on ne parle déjà plus de CP à 12 ! La plupart du temps, sur Marseille, les CE1 seront en co-intervention tant le manque de locaux est criant. Une quarantaine de CP subissent déjà le même sort ! Ce seront environ 500 postes qu'il aura fallu trouver « ailleurs », par exemple en fermetures de classes ou de postes de remplaçant-es, puisque le dispositif n'est pas financé par le gouvernement. Si l'annonce est intéressante, les dégâts sur le terrain sont patents : montée des effectifs des autres niveaux en EP, non ouvertures de classes, fermetures injustifiées au regard des seuils, absence de créations des pourtant indispensables postes de remplaçant-es ou de RASED.

Le SNUipp-FSU 13 a fait les comptes : seulement 370 postes auraient été nécessaires pour abaisser les effectifs à 20 élèves/classe partout en éducation priori-

taire. Cela aurait permis, avec le même nombre de moyens qu'actuellement, de créer en plus des postes de remplaçant-es et de RASED...

Quelle est la perspective à venir ? Le recrutement de contractuels s'est généralisé en France, y compris dans notre département, pour la première fois, en lieu et place de listes complémentaires.

L'administration a annoncé qu'elle comptait créer, au CTSD de fin juin, 50 postes de remplaçant-es tant la situation est critique. Mais où va-t-elle prendre les postes sinon en fermant des classes ?

Si la mesure des « CP à 12 » a été médiatiquement porteuse pour le gouvernement, son absence de moyens dédiés va résister combien de temps à la réalité du terrain ? A moyens constants cette mesure dégrade forcément les conditions d'accueil de tous les autres élèves...

Claire Billès

Directeur de publication : FSU 13
Le bulletin de la Fédération Syndicale
Unitaire des Bouches-du-Rhône
Roland Zanganelli
23, boulevard Charles Nédélec,
13003 Marseille
Bulletin trimestriel N°234 juin 2018
N° CPPAP 0922 S 07454
N° ISSN 1771.0383
Dépôt légal : 17 février 2011
Tiré sur rotative offset à l'imprimerie CCI,
9 Avenue Paul Héroult 13015 Marseille
Rédacteur en chef :
Pierre-Marie Ganozzi
Maquette :
Christophe Doré



Orientation à vendre ! Entière ou en pièces détachées...

L'annonce brutale au personnel des ADRONISEP du transfert de la compétence liée à l'information des élèves et des étudiants aux régions, a été très vite suivie par une nouvelle annonce de la fermeture de tous les CIO du territoire. Ainsi, l'information donnée aux élèves et aux étudiants se limiterait aux frontières de la région alors que les parcours de formation se réaliseraient à l'échelle internationale. Dès lors, les régions assureraient l'information directement auprès des élèves par l'intervention des branches professionnelles, intervenants de la région en appui des professeurs principaux à la place des PsyEN EDO, sans contrôle des chefs d'établissement.

Cette attaque du service public d'information et d'orientation de l'éducation nationale est sans précédent malgré les menaces envers les CIO depuis 2003.

Devant ces attaques, les collègues n'ont pas tardé à se rassembler et à se mobiliser. Dans l'académie, cinq AG ont impulsé et coordonné des actions suivies selon les diverses sensibilités et en fonction des spécificités de terrain : recentrage des activités sur le CIO, grève massive et cortèges remarquables en manif les 19 avril et 22 mai, création d'un collectif PsyEN, interpellation des élus et des fédérations de parents d'élèves, communication à la presse et aux partenaires (PJJ, chefs d'établissement, etc ...).

Les collègues sont intervenus dans les établissements lors des HIS, proposant pour les CA la motion élaborée par le SNES-FSU. Ils ont participé aux AG ou collectifs rassemblés en réaction à l'offensive du gouvernement contre le service public d'éducation. Beaucoup se sont résolus à renseigner une fiche individuelle d'observation CHSCT (pour souffrance et maltraitance au travail) et à inonder le courrier présidentiel du relevé de fréquentation effective de leur CIO.

Une consultation réalisée en intersyndicale indique que 100% des personnels qui se sont exprimés refusent la fermeture des CIO ainsi que le transfert aux régions des DRONISEP et de leurs personnels. Plus de 98% sont défavorables au transfert des missions liées à l'information et l'orientation aux régions et plus de 99% sont opposés à la fin de l'affectation des psychologues EDO en CIO, au transfert des CIO en lycées, et à la mise à disposition des personnels de l'Education nationale aux régions.

Une consultation sur les actions à mener est engagée. La lutte ne fait que commencer !

*Rose di Salvo et
Alain Demangeot*

L'enjeu des retraites

La France est caractérisée par le haut niveau de ses retraites obligatoires, publiques et par répartition (les cotisations versées servent immédiatement à payer les retraites) qui garantissent aujourd'hui une quasi parité de niveau de vie entre retraités et actifs (graphique).

Serait-ce le problème, ou bien plutôt la solution ?

La situation actuelle

Les cinq « réformes » successives et régressives inaugurées en 1993 dans le privé entraînent une baisse généralisée des pensions, qui va s'accroître à cause du fort taux de chômage et du travail précaire des générations nées depuis la fin des années 50. Le taux de remplacement, 75% pour 37,5 ans d'annuités avant 1993, passera progressivement à 55%. La part des retraités dans la population augmente, effet de la longévité, mais, la part des richesses produites pour les retraités reste bloquée à 14% du PIB, niveau actuel, par choix politique. Une autre réforme s'annonce, systémique cette fois, mais toujours sous le plafond des 14%. En lien direct avec la ritournelle de la baisse des dépenses publiques et des 3% du budget.

Le projet Macron

La nouvelle réforme, systémique, dit assurer la « lisibilité » et aussi la « simplification », unifier les 42 régimes existants où « un euro cotisé » donnerait lieu « aux mêmes droits ». On s'oriente vers un régime à points, aux mêmes règles pour tous. Il donne l'apparence d'une épargne individuelle que l'on retrouverait lors de la retraite. Il n'en n'est rien ! Les retraites complémentaires du privé fonctionnent ainsi. La différence à la baisse entre la valeur d'achat du point et sa valeur lors

de la liquidation n'est ni prévisible ni lisible : le rendement du point entre 1990 et 2009 a accusé une chute de 30%. Il n'existe aucun engagement en termes de taux de remplacement ou de niveau de vie des retraités. Ce système peut aussi permettre de baisser les pensions déjà liquidées. Il efface tous les repères collectifs (âge de départ, taux de remplacement...), et reporte sur l'individu le choix : continuer à travailler pour augmenter sa pension ou arrêter à l'âge légal (63 ans pour les générations nées à partir de 1973). Un système conçu pour faire baisser les pensions publiques, et ouvrir la voie aux fonds de pension.

Le fondement des retraites : le salaire

La retraite comme salaire continué est toujours la réalité de la fonction publique de l'État et l'un des fondements du statut de fonctionnaire. La pension est payée par le budget de l'État. C'est une conception novatrice du rapport entre traitements et pensions. Ne serait-il pas temps d'élargir ce principe de salaire continué au privé ? On inventerait ainsi un autre avenir, portant l'amélioration des retraites pour tous.

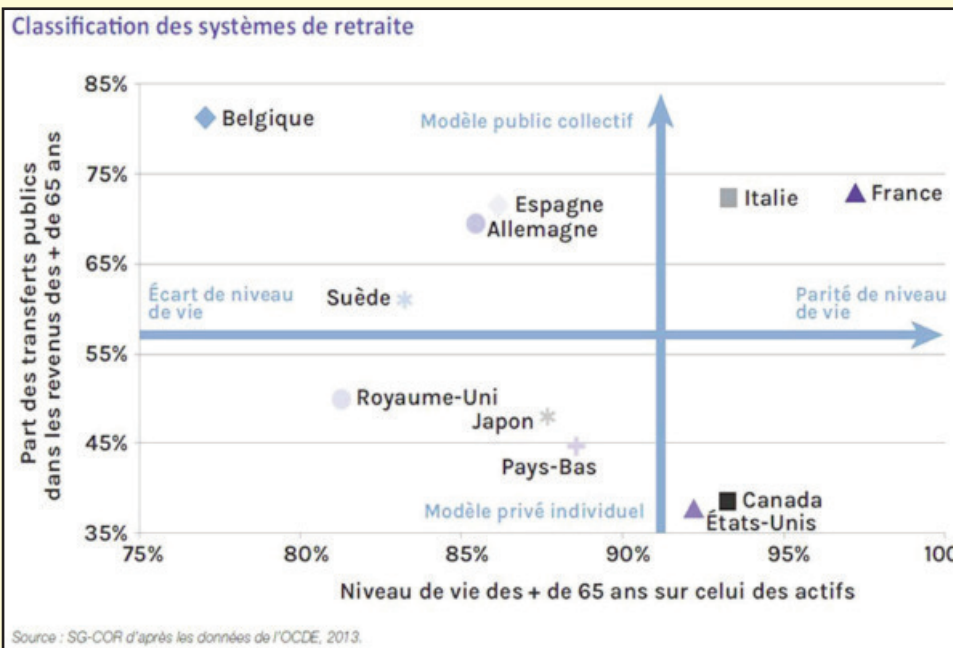
Les retraites en répartition du privé sont du salaire. L'histoire des retraites, c'est l'invention de la sécurité des ressources de toute

la vie d'un travailleur. Chaque année, une partie des richesses produites retournent au salariat, sous forme de salaire direct pour l'actif, et sous forme de salaire continué pour le retraité. L'État verse directement les retraites sur son budget (Code des pensions) ; dans le privé, cela passe par les cotisations (patronales et salariales) versées à des caisses qui les transforment immédiatement en prestations. Le salaire se substitue à l'épargne salariale comme à la fiscalité redistributive. La péréquation est assurée sans aucune accumulation financière. La retraite ne relève pas d'un contrat entre générations ; elle correspond à un salaire que le capital doit verser pour obtenir du travail. Pour cela, il doit reconnaître collectivement les individus tout au long de leur vie.

Les enjeux

Tout système de retraite dépend de la situation économique. Un

fort taux de chômage et le précarier diminuent les ressources pour les retraités. Distribuer une partie des richesses produites vers les retraités est un arbitrage entre trois paramètres : hausse du taux de cotisation, baisse du taux de remplacement, report de l'âge de la fin d'activité. Le problème n'est pas la technique à adopter, mais le blocage à 14% du PIB de la part dévolue aux retraites alors que le nombre de retraités augmente.



Sortir de cet apparent paradoxe est possible en assurant le plein emploi, pour les hommes comme pour les femmes, pour les jeunes comme pour les 50-60 ans. En transformant la croissance productiviste en développement soutenable grâce à une transition écologique assurant l'avenir de l'humanité, basée sur les solidarités et la justice sociale. A l'opposé d'une financiarisation débridée et d'un capitalisme sauvage.

Josiane Dragoni



Pour prolonger :
version longue de l'article, compléments, bibliographie et liens sur les sites FSU 13 et SNES Aix-Marseille.

Les élu.es de la FSU sont indispensables

Les commissions paritaires, créées en 1946 en même temps que la loi sur le statut général des fonctionnaires, permettent l'employeur la transparence et l'égalité de traitement dans la gestion de la carrière et de la mobilité des fonctionnaires. Le gouvernement a présenté un projet remettant en cause le rôle de ces commissions administratives paritaires. Pour défendre nos intérêts individuels et collectifs. En limitant le rôle des CAP, et donc le contrôle par des représentants des personnels

Mode d'emploi des élu-e-s dans la Territoriale

J'ai réellement découvert le rôle et les missions confiées aux commissaires paritaires lors de la 1^{ère} instance à laquelle j'ai siégé. En effet, lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014, la FSU du Conseil Régional PACA est devenue majoritaire en Comité Technique et 1^{ère} en CAP B pour sa 1^{ère} présentation à cette élection. Être commissaire paritaire, c'est un enjeu important pour la carrière et le devenir de l'ensemble des agents, que ce soit sur le plan individuel (en CAP) ou collectif (en CT). La décision finale appartient toujours à l'administration, mais notre avis est important et il pèse : la FSU est écoutée, très souvent suivie car nos arguments s'appuient sur des bases solides, ils sont cohérents. Certaines décisions se jouent d'ailleurs en plusieurs temps : par exemple, l'administration fait des propositions ; nous, nous lui en soumettons d'autres ; s'ensuit une lecture comparée des dossiers. C'est à ce niveau que les raisonnements mais également les formulations des avis sont importants. Il est donc crucial pour moi d'être très pointue dans mes interventions comme dans la maîtrise de chaque dossier, de chaque sujet, afin de pouvoir obtenir le maximum d'avancées pour les personnels.

Dans la Commission Administrative Paritaire, mon rôle est de conseiller et d'informer les adhérents et de défendre l'ensemble des agents. Ma tâche de commissaire paritaire est de préparer le travail des commissions administratives paritaires, sans oublier le fait que je suis tenue à un devoir de réserve. Le travail consiste donc à regarder, étudier, vérifier et à discuter des propositions de l'administration au titre des avancements de grade, promotions internes, titularisations, positions administratives, mobilité, recours sur entretiens professionnels, etc... Pour cela, je prends contact auprès des agents concernés, je consolide tous les dossiers pour défendre leurs causes. Une fois les instances terminées, j'informe instantanément chaque agent des résultats obtenus.

Le rôle de Commissaire Paritaire me plaît car il m'a poussé à devenir « experte » dans le domaine des ressources humaines et à être au fait de toutes les dernières évolutions en matière statutaire. Cet enrichissement personnel m'a aidé, durant mon mandat de 4 ans, à contrer l'administration en toute crédibilité. Mais cet engagement vis-à-vis des agents m'a surtout permis de faire des rencontres formidables sur le plan humain.

In fine, je tenais à rappeler que les commissaires paritaires ont été élus par les personnels et doivent donc assumer cette responsabilité avec beaucoup de sérieux et d'engagement, nous n'avons pas le droit de les décevoir. A la FSU TERRITORIALE du Conseil régional Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur, tous les commissaires paritaires, toutes catégories confondues, sont engagés au service des agents, disponibles, très impliqués dans leur mandat et surtout soucieux de défendre le service public et les agents qui le font fonctionner.

Aïcha BACARI, élue en CAP B et commissaire paritaire en Comité Technique (CT)

Menaces sur les CHSCT : Cachez ces conditions de travail que je ne saurais voir !

Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, mis en place en 2012, sont désormais des instances qui comptent dans le paysage syndical. Ils ont pour missions, notamment, de conduire des visites et des enquêtes, d'observer l'activité pour identifier les risques professionnels, les évaluer et faire des propositions d'amélioration. Les CHSCT cherchent à limiter les risques liés aux locaux, à l'environnement de travail, mais aussi ceux liés à l'organisation du travail, aux relations (avec les usagers, les collègues, la hiérarchie), ce qu'on appelle aujourd'hui les risques psychosociaux. Ils participent donc à la mise en œuvre d'une politique de santé au travail.

Les analyses menées en CHSCT, sous l'impulsion des représen-

tants FSU, ont fait la démonstration que cette instance était une ressource à exploiter. Les controverses sur les conditions de travail représentent des leviers d'action essentiels. En mettant en avant la parole des agents sur leur activité, en vérifiant si l'employeur respecte ses obligations en matière de santé au travail, en mettant en lumière les conséquences des décisions prises par notre employeur, les CHSCT apparaissent comme la mauvaise conscience de l'État et révèlent les carences institutionnelles.

Ce qui explique certainement pourquoi le Ministère de la Fonction Publique envisage leur disparition en les fusionnant avec les Comités Techniques !

Le Secrétariat Académique du CHSCT

Le paritarisme assure la transparence... et garantit l'équité !

Commissaire paritaire pour le SNEP-FSU d'Aix-Marseille depuis 5 ans, je participe à l'accompagnement des collègues d'EPS dans les phases de mutations intra, de promotion ou d'avancement. Mon rôle est aussi de m'assurer que chaque collègue soit traité de manière équitable par l'administration.

Lors des mutations intra, nous vérifions les dossiers, les barèmes pour ensuite questionner et interpellier le Rectorat lorsque cela est nécessaire. J'apprécie tout particulièrement cette mission car il s'agit d'un travail utile et primordial mené conjointement entre les commissaires paritaires du SNEP et les services du Rectorat. Notre objectif commun étant de satisfaire le plus grand nombre de demandeurs de mutation. Mon rôle, entre autre, est de trouver des mutations « cachées » que l'ordinateur du Rectorat ne détecte pas pour ensuite transmettre l'information à l'administration. Une mutation découverte par un commissaire paritaire peut entraîner une « chaîne » de plusieurs autres demandes de mutations, améliorant ainsi l'obtention des vœux de nombreux collègues.

De plus, lors des CAPA (mutation, promotion...) mon rôle est d'être le garant de l'équité entre les collègues au regard des règles dictées par le Ministère et/ou le Rectorat. Le Paritarisme nous permet ainsi d'avoir un droit de regard sur le déroulement des commissions et de sécuriser au maximum les décisions et d'éviter ainsi les « passe-droits », source d'incompréhension et d'injustice chez nos collègues. Ce rôle de contre-pouvoir est le moteur essentiel de mon engagement en tant que commissaire paritaire.

Jean CUGIER, Commissaire paritaire SNEP-FSU Aix-Marseille

ables ! Défendons le paritarisme !

tent alors à ces derniers de se voir reconnus des droits, comme tous les salariés. Le paritarisme impose à l'État dans l'organisation et le fonctionnement des services.

la FSU, c'est inacceptable ! Ces instances sont essentielles pour la protection des personnels et la défense de leurs il sera plus facile pour l'État-employeur de poursuivre son entreprise de démolition du statut des fonctionnaires !

Le paritarisme contre l'individualisme !

Le projet de « suppression du paritarisme » en vue d'une « déconcentration managériale » de la Fonction Publique et le projet d'une disparition des CHSCT en les fusionnant avec les CT : de prochaines lois qui sont en parfait accord avec la volonté gouvernementale de mettre fin à la Fonction Publique et donc au service public que nous défendons.

L'amélioration de la qualité du service public ne se gagne qu'en associant les agents au fonctionnement des services pour lesquels ils s'investissent. En veillant au respect des règles relatives au déroulement de carrière et aux conditions de travail, ces instances représentatives, indis-

pensables outils du dialogue social avec les élus et l'administration, assurent de bien meilleures garanties qu'un « salaire au mérite ».

La Ville de Marseille et la Métropole Aix Marseille se lancent aujourd'hui dans une « réforme » importante du temps de travail se contentant de « la mise en place des 1607 heures ». L'analyse de la quantité d'heures ne suffit pas, la qualité du travail, l'investissement humain, le quotidien des agents, leur bien-être au travail doivent être pris en compte.

Le travail qui se fait avant les CAP est très éprouvant mais il sert à éviter le poids

constant de la hiérarchie sur les agents et les décisions de certains responsables qui veulent attribuer des récompenses « au mérite » ! Mais les représentants du personnel défendent la reconnaissance du travail accompli pour un service public de qualité et l'égalité de traitement entre les agents. L'individualisme libéral ne devrait pas être une doctrine prioritaire dans la gestion des services publics mais le gouvernement fait tout pour que ce soit définitivement le cas.

Cécile Auvity

Les CAP, des lieux de résistance contre les dérives et la déréglementation !

Commissaire paritaire pour le SNES-FSU depuis 2012, j'ai ainsi découvert le fonctionnement des rouages de notre institution, mais aussi comment s'opéraient les différentes étapes de notre carrière.

Être commissaire paritaire, c'est assurer l'information des collègues et le suivi de leur situation, mais pas seulement. En amont des CAP, nous intervenons lors de l'élaboration des circulaires académiques pour que les règles de gestion soient améliorées, pour que résonnent les réalités de notre métier (pénibilité et charge de travail accrues, difficultés spécifiques aux fin de carrière, par exemple). Face parfois à la complexité des textes et aux méandres administratifs, le commissaire paritaire est là pour informer tous les collègues, les conseiller, les aider à faire valoir leurs droits. Les commissaires paritaires consacrent un temps important à la préparation de chaque CAP. Nous vérifions les documents de l'administration, nous allons au rectorat consulter les dossiers individuels, nous étudions les fiches syndicales.

Ainsi, en ce qui concerne les promotions, l'accès à la hors classe pour tous a été le fruit d'une longue

bataille. Aujourd'hui, une réalité que les collègues vont pouvoir commencer à toucher du doigt. La classe exceptionnelle qui se met en place cette année en est un autre exemple : promouvoir les fins de carrière en priorité, c'est contrecarrer la tendance libérale de l'avancement au mérite, c'est aussi ne pas bloquer l'accès aux autres, puisque ceux qui partiront bientôt à la retraite libéreront ainsi des places pour de futurs promus. Le commissaire paritaire défend les individus et œuvre pour élargir l'accès à ce nouveau grade, assurer une rotation suffisante afin que le plus grand nombre puisse en bénéficier.

Le travail des commissaires paritaires peut apparaître très technique, mais il permet aussi de défendre une conception du métier et de mettre en adéquation défense des collègues et vision du système éducatif. Les CAP sont des lieux de résistance contre les dérives libérales et les tentatives de déréglementation. Pas étonnant qu'elles soient menacées !

Séverine Vernet,
commissaire paritaire
pour le SNES-FSU

Le rôle des délégué-es du personnel dans le 1^{er} degré

Au SNUipp-FSU règnent deux principes que nos délégué-es font respecter : équité et transparence. Cela implique tout d'abord de bien informer les collègues des différentes règles du mouvement, des promotions, congés formations, ce à travers des articles mais aussi des stages et de les tenir au courant des différents groupes de travail avec l'administration. Pour cela, des compte-rendus sont envoyés après chaque instance à tous les collègues nous ayant transmis leurs coordonnées ainsi qu'à toutes les écoles. Afin d'assurer la transparence des opérations, nous veillons aussi à publier tous les résultats sur notre site et par message à tou-tes, quitte à les anonymiser afin de protéger les collègues. Cette parution est souvent le moyen le plus fiable de faire remonter des erreurs et de nous permettre d'agir pour les faire rectifier.

Les collègues sont aussi informés de manière individuelle par sms ou mail, selon les coordonnées transmises.

Le rôle des délégué-es ne se limite pas uniquement à vérifier les opérations de promotions et de mouvement, un grand travail de conseil au quotidien est réalisé, le plus souvent par mail. Les délégué-es accompagnent aussi régulièrement les collègues en difficulté de santé ou professionnelle, parfois auprès de l'IEN-A ou du DASEN.

Claire Billès



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



Le RIFSEEP débarque en Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le décret n° 2014-513 du 20/05/2014 a créé un nouveau régime indemnitaire (RI) tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la FP et qui a vocation à se substituer au RI actuel. La FSU est totalement opposée à ce dispositif, car il est fondamentalement inégalitaire et arbitraire ! Conformément à la nouvelle réglementation, la Région met en place ce nouveau RI, au 1er janvier 2019. C'est un dossier sensible qui touche directement le pouvoir d'achat des 6000 agents que nous représentons. L'administration présentera son dispositif au Comité Technique du 15 juin pour une délibération en Assemblée Plénière (AP) le 29 juin 2018.

Pour les agents des lycées de catégorie C et pour les ingénieurs, le décret n'étant pas encore publié, l'administration propose de créer un RI équivalent. La FSU compte bien faire valoir sa place d'organisation syndicale majoritaire en protégeant les agents, et en étant force de propositions.

Le RIFSEEP a pour objectif de créer une « prime unique » composée d'une part fixe (IFSE) et d'une part variable (CIA) qui remplacera la majorité des primes existantes. Il s'appliquera à tous les fonctionnaires, en fonction de critères votés par l'AP. D'ailleurs, s'agissant de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), liée au poste de l'agent selon le niveau de responsabilité, qui sera versée mensuellement, la collectivité s'est engagée, suite à la demande de la FSU, à maintenir le RI existant à l'euro près. Donc sans perte du pouvoir d'achat.

De plus, la FSU a également obtenu que la Prime de Fin d'Année soit maintenue et non modulable. Elle continuera donc à être versée au mois de novembre de chaque année. De même pour la NBI qui est versée mensuellement. Par ailleurs, l'administration remet en cause l'attribution de la prime informatique à 2/3 des

agents qui la perçoivent, ce qui est inacceptable pour la FSU.

L'administration prévoit d'introduire une notion de sujétions particulières liées à certaines fonctions informatiques, mais aussi à des fonctions itinérantes : agents des lycées en équipes mobiles, équipes de titulaires remplaçants, formateurs internes, tuteurs. La FSU a exigé que soit également pris en compte les agents comme les « STIL » et les agents des services itinérants, les membres de jury, les maîtres d'apprentissage, les référents dans les services, ou encore ceux qui ont sous leurs responsabilités un stagiaire, un emploi d'avenir, etc... D'autre part, à fonctions équivalentes, la FSU exige l'harmonisation par le haut de tous les RI.

S'agissant du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), calculé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (la fameuse carotte à la sauce de l'administration), son attribution sera facultative et pourra varier ou disparaître d'une année sur l'autre. La FSU a demandé à ce qu'une enveloppe supplémentaire soit budgétisée par la collectivité lors de la prochaine AP. Pour la FSU, pas question de faire des économies sur le dos des personnels ! Ainsi, la FSU exige de connaître les critères et/ou les indicateurs qui seront mis en place par la collectivité, comme elle exige des fiches de postes claires pour les 6000 agents car le RIFSEEP en dépend !

Aïcha Bacari



Contre les PPP : une lutte unitaire exemplaire

La procédure PPP se chiffre à un milliard d'euros sur 25 ans, pour rénover ou reconstruire environ 10% des écoles de Marseille. Non seulement la somme est astronomique, mais en plus, elle laisse de côté 90% des groupes scolaires. En outre, avec ce système de rente sur 25 années, le surcoût global atteindrait 100 millions d'euros de plus par rapport à une procédure MOP (maîtrise d'ouvrage publique) plus classique. En fait, dans ce cadre précis, seuls des géants du BTP pourront répondre à l'appel d'offre. Et donc cela va externaliser les emplois et priver les artisans du département d'un travail déjà en raréfaction. Enfin, les enseignants comprennent bien que si c'est Bouygues, Vinci ou une autre multinationale qui construit leur lieu de travail, celui-ci sera mis sous cloche pendant 25 ans, sans possibilité de modification de quelque ce soit, ni même de concertation puisque les décideurs seront très éloignés. Par exemple pour les CP à 12 élèves, comment et avec qui négocier pour rajouter une cloison dans une salle de classe ? C'est déjà difficile aujourd'hui avec des architectes et artisans du coin... mais demain ? Impossible !

Contre ce que nous surnomons « les PPP : Pompe à Pognon Public », la FSU13 a initié un collectif aussi large qu'inédit. En effet, trois unions départementales syndicales, cinq syndicats enseignants mais également des professionnels du bâtiment, avec les architectes (SA13 et maison de l'architecture), les ingénieurs (CINOV) et les artisans (CAPEB et SNSO). A cela s'ajoutent les associations de parents d'élèves (MPE13), des citoyens et des associations. En outre, les politiques nous apportent leur soutien, en particulier dans la connaissance des dossiers déposés au conseil municipal.

Nous sommes tous très différents, mais notre objectif reste le même : mettre en lumière cette procédure de PPP, en dénoncer les dérives et les abus et proposer des alternatives qui permettraient aux professionnels du bâtiment d'obtenir les contrats locaux, aux enseignants et agents de travailler dans de meilleures conditions, aux parents d'être rassurés par des locaux sains et, bien sûr et surtout, aux élèves de pouvoir étudier dans des conditions opti-

males. Le collectif a déjà manifesté et distribué des lettres devant le conseil municipal, écrit à l'ensemble des CIQ (comité d'intérêt de quartier), organisé une réunion publique réunissant plus d'une centaine de personnes, une action d'information lors de la fête des écoles au stade Vélodrome etc... Il y a également un site internet qui relaie nos actions et propose une revue de presse (www.marseille-contre-les-ppp.fr). Désormais notre objectif est de faire pression sur les députés pour qu'ils appuient notre démarche à l'Assemblée en posant une question au gouvernement, ainsi qu'une demande d'audience à M. Gaudin, maire de Marseille, pour lui exposer nos propositions : réaliser les rénovations en MOP ; garder la gestion publique des écoles ; réaliser un audit sur les besoins de l'ensemble des écoles ; effectuer un prêt à la banque européenne ; établir un plan pluriannuel d'investissement pour les écoles.

Les Marseillais doivent garder la main sur leurs écoles... et en plus cela coûte moins cher !

*Barbara Miret et
Pierre-Marie Ganozzi*

Un livre sur Mai 68 : MARSEILLE-PARIS : LES BELLES DE MAI

Mai 68 a déjà fait couler beaucoup d'encre, mais il est toujours intéressant, à un demi-siècle de distance, « d'élargir la focale d'observation » et de donner la parole aux acteurs et actrices, aux témoins engagé-e-s dans ce « printemps des luttes ». L'association PROMEMO apporte sa pierre à l'édifice avec un ouvrage intitulé Marseille-Paris Les Belles de Mai, coordonné par Gérard LEIDET et Bernard REGAUDIAT, publié aux éditions SYLLEPSE et sous-titré « aspects du mouvement politique et social en mai-juin 68 ».

L'intérêt de cet ouvrage est double : multiplier les pistes de réflexion et d'analyse de chercheurs sur ce moment d'histoire et offrir un espace de témoignages à des étudiant-e-s, à des travailleurs et travailleuses, Marseillais et Provençaux, mais pas exclusivement. Les historiens évoquent ce passé encore chaud, sinon brûlant. Dans son introduction, Gérard LEIDET évoque la « passion française » des commémorations et Bernard REGAUDIAT note la difficulté à nommer les « événements ». Robert MENCHERINI brosse un panorama du mouvement marseillais dans son ensemble et aborde ses enjeux politiques.

Une première partie est consacrée au Mai étudiant. Pierre-Marie GANOZZI a analysé le mouvement à Montpellier et il en livre les principaux aspects. Suivent des récits à la première personne qui retracent des engagements divers (PCF, JCR, PSU...) d'une grande intensité. Micheline ABOURS, étudiante en faculté de sciences à Marseille en 1968, donne à lire les notes prises sur le vif dans son journal de militante à l'UEC. Michel BONNARD et Jean-José MESGUEN racontent leur éveil politique de jeunes gens plongés au cœur du maelström parisien à l'époque. Patrick MAGRO, alors étudiant en médecine dans la cité phocéenne, revient sur son cheminement syndical et politique durant la période.

La seconde partie a pour objet le mouvement ouvrier à Marseille et dans le département. Emmanuel ARVOIS souligne la

durée et la puissance de la grève des dockers marseillais, une combativité qu'il resitue dans une perspective historique plus large. Bernard REGAUDIAT trace les grandes lignes du mouvement cheminot avec occupation, « mouvement jamais égalé » et Gérard LEIDET analyse le rôle du syndicalisme enseignant dans le département des Bouches-du-Rhône. La FEN (Fédération de l'Education Nationale) a tenté de servir de trait d'union entre confédérations ouvrières et mouvement étu-

vote à une large majorité la grève et l'occupation qui permettront d'obtenir des avancées très importantes en matière de conditions de travail.

Bernard REGAUDIAT, au début de l'ouvrage, et Samy JOHSUA, en conclusion, posent, chacun à sa manière, la question du pouvoir en Mai 68. S'il semble un instant basculer, le gouvernement sort en apparence conforté après le résultat des élections. On ne peut donc pas parler de

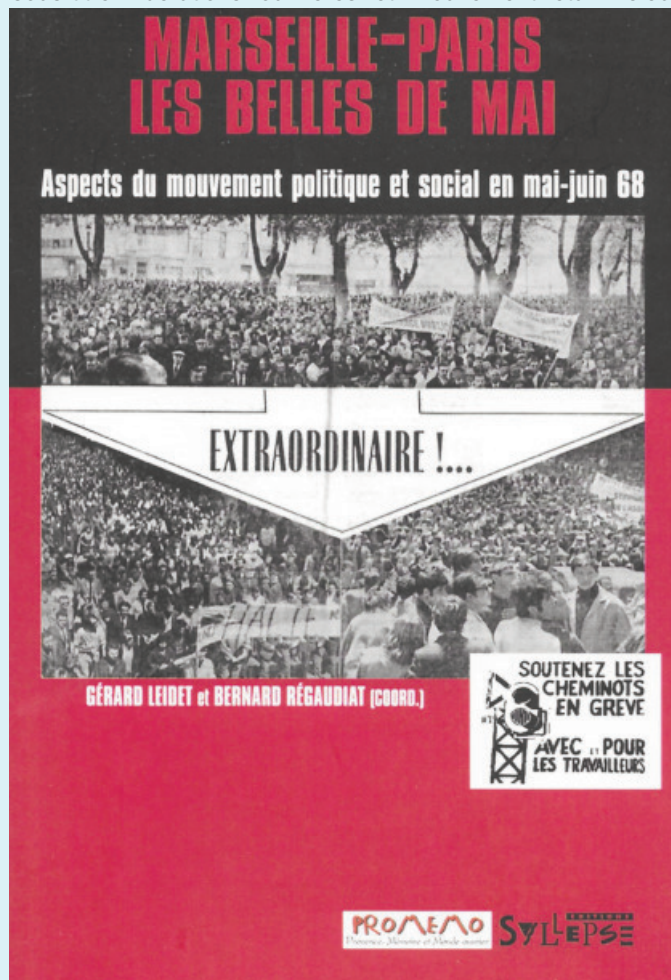
révolution au sens de prise du pouvoir central. Pourtant, interroge Bernard REGAUDIAT :

« Et si 68 avait interrompu le mouvement de modernisation voulu par les tenants du pouvoir les obligeant à rétro-pédaler sur leurs objectifs de libéralisation de l'économie ? » Samy JOHSUA remarque également : « La victoire de la droite ne donne nullement le signal d'un retour de bâton réactionnaire, comme celui de Reagan ou Thatcher un peu plus tard. (...) Dès l'année suivante, de Gaulle est contraint à la démission et les dix années qui suivirent Mai ont exprimé (et comment !) ce qui se passait dans le pays. ». Alors, plus qu'une révolte, moins qu'une révolution ?

Cinquante ans après, le débat reste ouvert sur la nature et toutes les conséquences des « 8 semaines qui ébranlèrent la France ».

L'association PROMEMO (Provence Mémoire et Monde Ouvrier) contribue à l'alimenter avec cet ouvrage paru en Mai 2018.

Marie-Noëlle Hopital



diant. Enfin, deux témoignages vivants complètent le tableau des luttes. Luc FOULQUIER décrit sa formation et son itinéraire militant de jeune ingénieur au Centre d'études nucléaires de Cadarache. Dans ce milieu très sécurisé, la grève est cependant votée, ainsi qu'une occupation particulièrement encadrée ; cependant l'effervescence de ce mois de Mai 68 n'épargne pas ce haut lieu du nucléaire civil. Claude NAVARRO, secrétaire de la section syndicale CGT, fait le récit du mouvement de Mai-Juin 1968 au central téléphonique de Marseille. Le personnel essentiellement féminin, très combatif,

Pour toute commande :
Association PROMEMO
Gérard LEIDET
3 rue du thym
13850 GREASQUE
(joindre un chèque de
10 € à l'ordre de PROMEMO)

ASSURANCE SCOLAIRE MATERNELLE / ÉLÉMENTAIRE



MAE des Bouches-du-Rhône • Mutuelle MAE, mutuelle adossée aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité - SIREN 510 779 442 -
 RCS Marseille • N° de SIRET : 510 779 442 0001 • N° de SIRET : 510 779 442 0002

La responsabilité civile ne couvre pas tout !

L'Assurance Scolaire MAE
protège intégralement vos élèves.

ENGAGEMENT N°3 : PROTÉGER CHAQUE MINUTE DE LA VIE DES ENFANTS

Une idée encore trop répandue laisse penser que la Responsabilité Civile suffit à protéger les enfants. C'est faux ! Elle les protège s'ils causent des dommages mais jamais lorsqu'ils sont victimes d'un accident.

L'Assurance Scolaire MAE protège intégralement vos élèves. Et c'est aussi une garantie pour vous, enseignants, dont la responsabilité peut parfois être engagée lorsqu'un accident survient et que votre élève n'est pas correctement assuré.

Créée en 1932 par des enseignants et toujours dirigée par eux, la MAE s'engage pour que chaque famille puisse faire face de manière égale aux conséquences d'un accident.



Tous nos engagements sur mae.fr

MON PREMIER ASSUREUR

MAE des Bouches-du-Rhône • 02 32 83 60 13 • Le Méditerranée - 8 square Cantini - 13006 MARSEILLE • mae13@mae.fr

DES VALEURS PARTAGÉES

Créé et géré par des enseignants, le CME répond depuis un demi-siècle aux besoins de tous les personnels du monde de l'éducation.

Fondé sur des valeurs de confiance réciproque et de proximité, le Crédit Mutuel Enseignant a développé une offre de bancassurance sur mesure. Il place depuis toujours la qualité du service et la satisfaction du client au cœur de ses préoccupations.

83 ADRESSES POUR RESTER PROCHE
OU QUE VOUS SOYEZ



www.cme.creditmutuel.fr

Crédit Mutuel
Enseignant



QUAND LA BANQUE DES ENSEIGNANTS
LES ASSURE, ÇA CHANGE TOUT.

CREDIT MUTUEL ENSEIGNANT AIX-MARSEILLE

1, Boulevard Sakakini - 13004 MARSEILLE
Tel : 0 820 025 649 - Courriel : 07901@creditmutuel.fr

6, Place Jeanne d'Arc - 13100 AIX-en-PROVENCE
Tel : 0 820 300 185 - Courriel : 0790101@creditmutuel.fr

20 Bd Saint Roch - 84000 AVIGNON
Tel : 0 820 226 990 - Courriel : 0790102@creditmutuel.fr

Crédit Mutuel
Enseignant

Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et Caisses affiliées, société coopérative à forme de société anonyme au capital de 5 458 531 008 euros, 34 rue du Wacken, 67113 Strasbourg Cedex 9, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés B 588 505 354, contrôlée par l'Autorité de Contrôle Prudential (ACP), 61 rue Talbot, 75436 Paris Cedex 09, intermédiaire en opérations d'assurances sous le N° Orias 07 003 758 consultable sous www.orias.fr proposant des contrats d'assurance de ACM IARD SA et ACM VIE SA, régies par le code des assurances.

RH : 50.02.05. Janvier 2016 - Crédit photo: PlainPicture/FancyImages.