



**CARBURANTS, GAZ, LOYERS,
NOURRITURE, TRANSPORTS,
SALAIRES DES GRANDS PATRONS,
PROFITS DES ACTIONNAIRES...**

TOUT AUGMENTE

SAUF NOS

SALAIRES

PENSIONS ET MINIMAS SOCIAUX

Union
syndicale

Solidaires

Permanences de SUD

- Joël Goberville les jeudis matin aux dépôts d'Eysines et de Latule (tél 07 68 64 38 43)
- Richard Tassan les jeudis 24/02, 10/3, 24/3, 7/4 à Bègles (Tél 06 19 34 46 51)

Agenda

31 mars CHSCT

14 avril : Comité technique

Pour adhérer, écrivez-nous à sud.cub@bordeaux-metropole.fr avec votre nom, prénom et n° de téléphone pour vous joindre



L'édito

Ce mois-ci, nous revenons à nouveau sur le plan déchets et sur le télétravail.

Pour le premier point, un préavis de grève posé conjointement avec FO nous a permis d'obtenir des avancées. Cependant, la question de la poursuite du marché de la collecte dans l'hypercentre n'est toujours pas abordée alors que nous demandons la reprise en Régie. Pour enfoncer le clou nous avons distribué un tract aux élus de Bordeaux Métropole avant le conseil du 25 mars où le plan déchets était à l'ordre du jour (voir pages 5 à 7).

Pour le télétravail, nous avons participé, comme certains d'entre vous, à la conférence organisée sur ce sujet (voir sur la chaîne [Tribunes](#)). Notre position a été confortée par beaucoup de propos tenus, notamment par Danièle Linhart sur les risques inhérents au déploiement excessif du télétravail. Nous sommes malheureusement la seule organisation syndicale à avoir voté contre la possibilité de télétravailler 3 jours par semaine (voir page 2)

Les élections professionnelles auront lieu le 8 décembre 2022. Elles verront de nombreux changements liés à la loi sur la transformation de la Fonction Publique de 2019. Ainsi les CAP sont déjà dépouillées de certaines de leurs compétences et le Comité Technique sera remplacé en 2023 par un Comité Social Territorial (CST). Le CHSCT sera quant à lui intégré dans les attributions du CST sous la forme d'une Formation Spécialisée Santé et Sécurité au travail (FSSST). Sur ce sujet nous sommes une fois de plus les seuls :

- à nous être opposés au vote électronique.
- à demander d'augmenter le nombre de représentants au CST. Actuellement, la taille de la métropole, la quantité de sujets traités, l'intégration des compétences du CHSCT dans le CST ne permettent pas de vous représenter correctement.

Enfin, en ces temps de campagne électorale, des annonces plus régressives les unes que les autres sont faites, notamment sur le recul de l'âge de départ à la retraite (page 8). Macron se souvient brusquement de la nécessité du dégel du point d'indice : mais où avait-il donc la tête ces cinq dernières années (page 9) ?

Malgré tout, vive le printemps !

Xavier Svahn, secrétaire de la section SUD BM.

Télétravail

La conférence organisée le 17 mars et visible sur la chaîne Tribunes a permis de montrer les inconvénients du développement excessif du télétravail. Les éclairages de Danièle Linhart, sociologue travaillant sur l'évolution du travail et de l'emploi, ont été très intéressants.

Même si nous reconnaissons, bien entendu, des avantages au télétravail comme l'impact environnemental, les réductions du temps de trajet, une meilleure organisation de la vie personnelle et d'autres, nous avons réaffirmé la position de SUD, seule organisation syndicale à avoir voté contre la possibilité de télétravailler 3 jours par semaine :

- Destruction des collectifs, avec l'individualisation du travail. C'est la mort des luttes collectives et particulièrement des luttes syndicales. Danièle Linhart a d'ailleurs souligné que cette tendance à individualiser le travail contribue à une perte de sens : « on ne connaît plus ce pourquoi on travaille ni ceux pour qui on travaille ».
- Disparition de la frontière entre vie privée et vie professionnelle avec problématique du contrôle de temps de travail.
- Complexification de la tâche des encadrants.
- Fossé grandissant entre les possibles télétravailleurs (fonctions administratives, de bureau) et les travailleurs non éligibles au télétravail (agent-es de terrain, ouvrier-es)
- Risque de déshumanisation des lieux de travail en recourant aux flex-offices (bureaux partagés).

Nous avons entendu des propos qui confortaient notre position, notamment :

- Que la réaction au télétravail s'est déroulée en deux temps, tout d'abord de la satisfaction avec le plaisir de s'extirper d'un environnement de travail pas toujours satisfaisant, puis une prise de conscience des inconvénients : perte de la relation au vrai monde, travail de plus en plus abstrait et déréalisant, prise de conscience qu'on a besoin d'autrui et de faire avec les autres.
- Qu'on se construit sur une séparation entre travail et hors travail. Qu'il y a un nécessaire clivage entre notre personnalité au travail et en dehors.
- Que les femmes vivent plus mal le télétravail, celui-ci les renvoyant trop souvent à leur assignation antérieure de mère au foyer.
- Que les écarts de salaires ont à nouveau augmenté entre 2020 et 2021, l'intervenante spécialiste des émotions nous expliquant que les femmes ont moins osé demander pendant cette période où l'isolement a augmenté.
- Que même chez KPMG, cabinet de conseil et d'expertise comptable où les fonctions sont particulièrement adaptées au télétravail, ils ont limité à 2 le nombre de jours télétravaillables.
- Danièle Linhart a exprimé son inquiétude à propos de ce que devient la « qualité de vie au travail ». Avant, on essayait que le salarié se sente chez lui au travail, aujourd'hui c'est le contraire ! Elle insiste sur l'accroissement du lien de subordination qui empêche d'avoir de l'emprise sur son travail.

Bien d'autres propos ont été tenus dans cette conférence que vous pouvez voir sur la chaîne [Tribunes](#).

Elections professionnelles

Ces élections Les élections professionnelles auront lieu le 8 décembre 2022. Elles verront de nombreux changements liés à la loi sur la transformation de la Fonction Publique de 2019. Ainsi les CAP sont déjà dépouillées de certaines de leurs compétences (ne sont plus consultées pour les avancements de grade et les promotions internes) et le Comité Technique sera remplacé en 2023 par un Comité Social Territorial (CST). Le CHSCT sera quant à lui intégré dans les attributions du CST sous la forme d'une Formation Spécialisée Santé et Sécurité au travail (FSSST). Sur ce sujet nous sommes une fois de plus les seuls :

- à nous être opposés au vote électronique.
- à demander d'augmenter le nombre de représentants au CST. Actuellement, les élus sont au nombre de 7 titulaires et la loi permet de monter jusqu'à 15. La taille de la métropole, la quantité de sujets traités, l'intégration des compétences du CHSCT dans le CST ne permettront pas de vous représenter correctement avec un si petit nombre d'élus. Et Le nombre d'agents a doublé depuis les dernières élections professionnelles.

Le comité social territorial est consulté sur :

1. Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
2. Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
3. Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
4. Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
5. Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
6. Le rapport social unique ;
7. Les plans de formations ;
8. La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;

9. Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
10. Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;
11. Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

Le comité social territorial débat chaque année sur :

1. Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ;
2. L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
3. La création des emplois à temps non complet ;
4. Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
5. Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
6. Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
7. Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;
8. Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
9. Le bilan annuel du plan de formation ;
10. La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
11. Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
12. Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

LES COMPÉTENCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

DEPUIS LE 1ER JANVIER 2021

Décret 89-229 modifié - article 37-1

Demande formulée par l'autorité territoriale

Agent contractuel reconnu en situation de handicap : renouvellement et non renouvellement - décret 96-1087 - art 8

Congé pour formation syndicale et congé pour formation hygiène et sécurité et conditions de travail : refus - art 57-7° et 7° bis loi 84-53

Conseil de discipline : examen des propositions de sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupes - art 89 loi 84-53

Formation (perfectionnement, préparation au concours et examen professionnel, personnelle à l'initiative de l'agent, lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française) : Double refus successifs - art 1-2° à 1-5° loi 84-594

Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle - art 46 loi 84-53

Licenciement pour insuffisance professionnelle (en formation Conseil de discipline) - art 93 loi 84-53

Licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé, le poste qui lui est assigné - art 17 du décret n° 87-602.

Licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration d'un congé de longue maladie ou de longue durée, refuse le poste qui lui est assigné, sans justifier d'un motif valable lié à son état de santé - art 35 du décret n° 87-802.

Réintégration à l'issue de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration de la nationalité française - art 37-1-IV du décret 89-229

Réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques - art 37-1-IV du décret 89-229

Titularisation : refus - art 46 loi 84-53

Demande formulée par le fonctionnaire

Congés au titre du compte épargne temps : refus - art 10 - décret 2004-878

Démission d'un fonctionnaire : refus - art 96 loi 84-53

Disponibilité discrétionnaire (décision défavorable) - art 72 loi 84-53

Entretien professionnel : révision du compte rendu - art 7 décret 2014-1526

Télétravail ou renouvellement de télétravail : refus ou litiges relatifs au télétravail - art 5 du décret 2016-151

Temps partiel : refus (uniquement pour temps partiel sur autorisation) ou litiges relatifs aux conditions du temps partiel - art 60 loi 84-53

Les commissions administratives paritaires connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.



Section syndicale Bordeaux Métropole
sud.cub@bordeaux-metropole.fr

05.56.93.65.08 / 07 83 36 70 86

Solidaires

Numéro 27 / Mars 2022

Plan déchets 2026 : nous avons obtenu des garanties !

Depuis les premières présentations aux organisations syndicales, les agents de la Direction de la Prévention et de la Gestion des déchets se posent des questions sur ce plan déchets. En effet, il aura nécessairement de fortes répercussions sur les conditions de travail. Le passage de 2 ramassages de bacs noirs à 1 par semaine (le 1+1), les modifications des consignes de tri, le ramassage des biodéchets, ainsi que l'augmentation prévisible de la population métropolitaine modifieront la charge de travail, nécessiteront de revoir les secteurs et auront forcément des répercussions sur les poids des bacs et sur le temps de travail.

D'autres questions sont encore sans réponse : La privatisation de la collecte et de la propreté dans l'hypercentre de Bordeaux sera-t-elle reconduite ou reviendra-t-on en régie comme nous le demandons ? De même pourquoi les communes métropolitaines dépendant du SIVOM rive-droite ne seraient-elle pas collectées par Bordeaux Métropole ?

Et évidemment rien sur les rémunérations des agents ...

Une réunion avec les élus le 1^{er} mars nous a permis d'obtenir des promesses orales : maintien du fini-parti et élaboration avec les syndicats d'un volet social qui passera ensuite en Conseil Métropolitain.

Mais tout ceci restait flou, c'est pourquoi nous avons déposé un préavis de grève, avec le syndicat FO, qui nous a permis d'obtenir des avancées. Un premier courrier des élus nous a permis d'acter que le principe de l'ajout d'un volet social serait voté lors du Conseil Métropolitain du 25 mars, portant sur le temps de travail, les accidents de travail et l'absentéisme, la question des emplois saisonniers, les gestes et postures, le matériel mis à disposition des agents pour leur travail, en particulier le matériel roulant, les locaux de travail, en particulier les vestiaires. Le contenu de ce volet social sera négocié avec les organisations syndicales et voté lors d'un prochain conseil.

Mais nous n'avons pas obtenu toutes les réponses à nos revendications et nous sommes revenus à la table des négociations le 8 mars.

A l'issue de cette réunion, notre intersyndicale a obtenu :

- Le maintien du fini-parti et des 5 jours de travail (on ne touche pas au samedi).
- La garantie que le plan déchets n'entraînera pas d'augmentation de la charge de travail en adaptant les tournées et/ou le nombre d'agents. Sans cela, même maintenu en théorie, le fini-parti pourrait disparaître de lui-même, si les effectifs et le matériel et les tournées ne sont pas adaptés.
- Le maintien du recours aux saisonniers avec la possibilité d'embauche.
- Confirmation du lancement des travaux de réhabilitation du site de Latule d'ici 2023, le permis de construire ayant été déposé.
- La réhabilitation de l'ensemble des centres de recyclage s'étalant jusqu'en 2026
- La garantie que la collecte resterait en régie pour l'ensemble des communes de la Métropole. Sur le marché de collecte et de propreté de l'hypercentre, un bilan chiffré sera envoyé à nos organisations syndicales avant une réunion de présentation qui doit avoir lieu en avril.
- 4 embauches de chauffeurs à la valorisation pour renforcer les centres de recyclage.
- L'achat de matériel (souffleurs) pour les centres de recyclage.

Mais d'autres sujets n'ont pas avancé

- Sur le sujet des privatisations nous avons une fin de non-recevoir sur la reprise en régie de la collecte du SIVOM rive droite.
- Indemnité de pénibilité de 50 € pour les agents des centres de transit, pour les chauffeurs superlourds et les agents de station. Même si nous n'avons pas eu de refus catégorique, nous n'avons pas eu gain de cause. Il nous faudra malheureusement établir un rapport de force sur ce sujet.



Pour aller plus loin contre la privatisation de la collecte et de la propreté dans l'hypercentre de Bordeaux, nous avons, le vendredi 25 mars, avec le syndicat FO, distribué aux élus réunis pour le conseil de Bordeaux-Métropole, le courrier ci-dessous, co-signé des deux syndicats :

Plan déchets : stop à la gabegie des privatisations !

Mesdames, Messieurs les conseiller·es de Bordeaux-Métropole

Le plan déchets 2026 à l'ordre du jour du Conseil du 25 mars 2022 a suscité auprès des agent·es de vives inquiétudes sur les conditions de travail : passage de 2 ramassages de bacs noirs à 1 par semaine (le 1+1), modifications des consignes de tri, ramassage des biodéchets, augmentation prévisible de la population métropolitaine. Tous ces changements modifieront la charge de travail, nécessiteront de revoir les secteurs et auront forcément des répercussions sur les poids des bacs et sur le temps de travail.

Où est la place des agent·es dans votre plan déchets ?

Un préavis de grève conjoint des organisations syndicales SUD et Force Ouvrière, a permis qu'un volet social soit ajouté à ce plan déchets qui portera sur le temps de travail, les accidents de travail et l'absentéisme, la question des emplois saisonniers, les gestes et postures, le matériel mis à disposition des agents pour leur travail, en particulier le matériel roulant, les locaux de travail, en particulier les vestiaires. Le contenu de ce volet social sera négocié avec les organisations syndicales et voté lors d'un prochain conseil.

Par ailleurs ce plan déchets ne dit rien sur la poursuite de l'expérimentation lancée en 2018 de la privatisation de la collecte et de la propreté dans l'hypercentre de Bordeaux, ni rien sur le SIVOM rive-droite (pourquoi les communes dépendant du SIVOM rive-droite ne seraient-elle pas collectées par Bordeaux Métropole ?)

Nous voulons attirer votre attention plus particulièrement sur le marché de collecte et de propreté de l'hypercentre de Bordeaux

En décembre 2017, par la délibération n° 2017-844, vous aviez décidé, à l'exception du groupe communiste, de voter la privatisation de la collecte et de la propreté dans l'hypercentre de Bordeaux, dans le cadre d'un « Plan Propreté ».

Nous n'étions bien sûr pas contre le principe d'un tel plan, mais pensions, et nous le pensons toujours, que les actions prévues pouvaient, et devaient être exécutées en régie directe, par les agents de Bordeaux-Métropole. D'autant que nous savions par expérience que les coûts initialement annoncés lors d'une privatisation (que l'on fait bien sûr miroiter comme étant moins chers que ceux du service public), ne sont que rarement respectés, le contribuable payant la note à l'arrivée.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Nous avons réclamé à cor et à cris depuis de nombreux mois les chiffres de ce marché ainsi qu'un bilan pour évaluer les résultats tel que cela était prévu dans la délibération : *« Cette expérimentation sera organisée par un marché public sur résultats et non pas sur moyens mis en œuvre, ce qui nécessite donc de définir un référentiel de propreté permettant d'évaluer les résultats fournis par le futur prestataire. Le montant de cette externalisation est le même que celui consacré par notre établissement en régie sur ce même périmètre. »*



Où est le bilan permettant d'évaluer les résultats ? Quel est le coût de cette privatisation ?

La délibération n°2017-844 prévoyait de consacrer à cette privatisation une somme de **1 650 000 € TTC** en année pleine. Depuis septembre 2021, nous avons demandé au Président de nous en communiquer le coût réel. Les manœuvres dilatoires se sont succédées.

Il a fallu finalement que le syndicat SUD s'adresse au guichet CADA (Commission d'Accès aux Documents Administratifs) de Bordeaux Métropole pour obtenir les dépenses du marché. Cela donne une idée de "l'omerta" qui accompagne les privatisations, mais aussi de la continuité entre l'ancienne majorité et la nouvelle.

Les chiffres sont éloquents :

2019 : 2 278 951,28 €

2020 : 2 313 333,42 €

2021 : 2 323 010,28 €

Ces dépenses représentent en moyenne un dépassement de près de **40%** des montants que vous avez votés ! et autant d'argent public dépensé.

A ce prix-là, les agents de Bordeaux Métropole auraient pu effectuer aussi bien le service !

Pourquoi, comme nous le demandions, les moyens pour améliorer le service n'ont-ils pas été donnés aux agent·es ?

Pourquoi a-t-on préféré confier ces tâches au privé ?

Ce marché doit se terminer en septembre 2022. Mais il prévoit un renouvellement possible pour un an, dont il faudra que le Président de Bordeaux-Métropole décide, seul, trois mois avant cette échéance. Seul, car, en vertu des textes successifs qui affaiblissent le rôle des assemblées délibérantes, il ne sera pas tenu d'en référer, ni à la Commission des adjudications et marchés, ni au Conseil de Bordeaux-Métropole.

Et les responsables métropolitains nous renvoient systématiquement à une "décision" du Maire de Bordeaux (alors que la collecte et la propreté sont, selon la loi, des compétences métropolitaines). Nous avons toutefois demandé un rendez-vous à M. Hurmic (qui avait voté la privatisation en 2017), sans réponse à ce jour. Et les jours passent, l'échéance approchant à grands pas.

Ceux et celles qui dirigent Bordeaux-Métropole usent en fait de tous les moyens possibles pour poursuivre cette privatisation dispendieuse (de même qu'ils s'accrochent en dépit de toute logique au SIVOM Rive-droite).

Nos organisations syndicales, au vu notamment des surcoûts constatés, vous demandent donc, d'une part d'intervenir pour que ce marché soit stoppé à son échéance de 4 ans, et d'autre part, dès le vote du budget supplémentaire 2022, de prévoir les sommes nécessaires, aux chapitres et articles concernés, afin de permettre la reprise en régie directe de la collecte et de la propreté dans l'hypercentre de Bordeaux, avec le même niveau de service qu'aujourd'hui.

Une telle attitude serait ainsi en cohérence avec la reprise en régie de l'eau de Bordeaux-Métropole.

De même que l'eau, l'assainissement, le gaz ou l'électricité, les déchets et la propreté sont en effet pour nous des biens communs, qui doivent être gérés par le service public. Nous gardons espoir que la plupart d'entre vous aient cette même vision des choses.

Manifestement, cette situation convient à beaucoup de monde, puisqu'aucun débat n'a eu lieu à ce sujet lors du Conseil de Bordeaux-Métropole, certains élus revenant par contre à la charge sur le "fini-parti", ce qui montre combien il faut rester vigilants et mobilisés ! (Gérard Chausset : « le fini parti est un problème à régler »).



Non au report de l'âge de la retraite à 65 ans !

Ce que donc le président n'a pu faire, le candidat le promet. Confronté à l'opposition massive du mouvement social fin 2019 et à la crise pandémique, Emmanuel Macron a dû stopper son projet de réforme du système des retraites, la mère des réformes comme il le prétendait à l'époque. Depuis, celui-ci ne cesse de tenter de la remettre sur l'établi. Il n'y a donc aucune surprise dans l'annonce du candidat Macron. Ayant visiblement abandonné son idée de réforme à points dite systémique, au moins pour l'instant, il avance donc le paramètre de l'âge légal de départ qu'il compte, comme d'autres candidat-es, faire reculer une fois réélu, de 3 ans. Il passerait donc de 62 à 65 ans et la réforme serait étalée sur 9 ans, soit 4 mois en plus par classe d'âge, chaque année, jusqu'à la génération née en 1969. Rappelons qu'en 2017, le même s'était refusé à reculer l'âge de départ en retraite « tant que le problème du chômage ne sera pas réglé ».

Pourtant l'équilibre des comptes n'est absolument pas en danger, il suffit pour l'Etat d'y consacrer les financements nécessaires. **En 2021 la quarantaine de régimes existants devraient en effet afficher un déficit inférieur à 10 milliards d'euros et ce malgré la crise liée à la pandémie.** Et selon le COR, les dépenses reviendront rapidement à 13,7 % du PIB et même diminuer à partir de 2030. Dès lors reporter l'âge de départ n'a que peu d'utilité sur un simple plan financier.

En revanche reporter l'âge légal de départ à 65 ans et donc allonger la durée du temps de travail, c'est déjà **empêcher beaucoup de jeunes d'accéder à l'emploi, c'est faire travailler les femmes encore plus longtemps pour pouvoir espérer une retraite à taux plein.** De plus, c'est **alourdir les autres comptes sociaux.** A partir de 60 ans, la tranche d'âge des travailleurs-euses en France est l'une des moins actives des pays de l'OCDE. Beaucoup sont au chômage, en invalidité ou au RSA : reporter l'âge de départ c'est donc prolonger d'autant l'attribution des allocations chômage et minimas sociaux. Ce qui fait que les économies projetées sont en bonne partie rognées par ces effets dit de « bord ». Aggraver les comptes de l'assurance chômage, ça offre la possibilité d'en tirer prétexte pour la **réformer et dégrader encore plus les indemnités et les droits pour y accéder !** C'est aussi avoir un discours qui va à l'encontre de la réduction du temps de travail, vraie solution contre le chômage !

Le report de l'âge de départ, c'est donc une vraie régression sociale ! Selon le COR, la durée de vie moyenne à la retraite s'est raccourcie depuis la génération 1949 avec l'espoir de passer 26,3 ans en retraite. La réforme Macron va toucher la génération 1961 et, à partir de la génération 1972, la durée moyenne passée à la retraite diminuera encore de près de 3 ans.

Cette annonce est aussi un marqueur idéologique pour le candidat Macron qui prouve ainsi à son électorat sa capacité à faire des économies sur les comptes sociaux sans pour autant augmenter les taux de cotisations notamment patronaux ni remettre en cause les exonérations de charges sociales. Et comme toujours ce seront les pauvres et les plus précaires, en particulier les femmes et celles et ceux qui exercent les métiers les plus pénibles qui en paieront le prix le plus lourd. S'il est élu, Macron a annoncé que cette réforme ferait partie des premières de son quinquennat : il s'appuiera pour ce faire sur la « légitimité » résultant de son élection arguant que le débat aura déjà eu lieu.

L'Union syndicale Solidaires s'opposera à toute réforme de ce type et toutes les réformes néolibérales qui appauvrissent et pillent les richesses des travailleur-euses au profit d'une caste de plus en plus riche.

Aujourd'hui et demain nous combattons pour la justice sociale !

Annnonce de dégel du point d'indice : à ce stade, rien n'y est

La ministre de la Transformation et de la Fonction Publique a annoncé lundi 14 mars par voie de presse le dégel du point d'indice d'ici l'été.

Malgré un préavis de grève sur ce sujet salarial, préavis qui l'obligeait à négocier, c'est uniquement en réponse à l'interpellation des organisations syndicales lors d'une réunion qu'Amélie de Montchalin les a clairement informées.

Si le caractère électoraliste de l'annonce faisait peu de doute, les quelques propos tenus vendredi ont montré une nouvelle fois à quel point la situation des agent-es publics est méprisée.

La ministre a ainsi indiqué que de négociations avec les organisations syndicales, il n'y aurait pas. Les seules discussions se feront avec les employeurs.

Elle a par ailleurs confirmé que rien n'interviendrait avant l'été pour des "raisons budgétaires". Exit donc toute négociation avec les organisations syndicales pourtant porteuses de nombreuses propositions sur le sujet.

Pour Solidaires FP, compte tenu des pertes accumulées, l'augmentation attendue depuis de trop nombreuses années doit être plus que conséquente. 20% de pertes cumulées depuis 10 ans, couplées à une inflation galopante ces derniers mois... tout cela ne peut plus durer. L'Etat doit être un employeur comme les autres et doit répondre à la problématique salariale.

Exit également l'urgence salariale que connaissent les agent-es publics qui n'ont connu aucune revalorisation durant les 5 années de ce quinquennat. Et quasi rien dans le quinquennat précédent.

Pour Solidaires ce n'est pas à l'été qu'il faut agir mais immédiatement. Dégeler le point d'indice et attribuer à toutes et tous un nombre de points d'indice identique afin de réduire nettement les inégalités.

C'est d'un bien grand mépris encore que le gouvernement fait preuve quand il indique encore qu'il faudra comparer avec l'inflation pour voir ce qui sera gracieusement octroyé aux agent-es publics...

La ministre n'a en revanche pas oublié d'indiquer qu'une négociation sera ouverte autour de la remise à plat de la structure de la rémunération. Et qui sera une nouvelle attaque contre le statut et les garanties des agent-es publics.

Donner l'espoir de miettes d'une main pour mieux reprendre et casser de l'autre, telle est l'action de ce gouvernement en fin de quinquennat.

Solidaires s'opposera à tout recul et toute casse des droits et garanties des agent-es et continuera d'exiger une véritable réponse à l'urgence salariale.