



Jeudi 6 janvier 2016  
N° 95

La revue d'EPA-FSU, Syndicat unitaire de l'éducation populaire, de l'action sociale, socioculturelle et sportive

Rédaction : M-Ch BASTIEN et le SN  
 Directeur de publication : J-L DUC  
 Impression : EPA (photocopies)  
 Adhésion / Abonnement : Didier HUDE  
 Dépôt Légal janvier 2017  
 N° CPPAP: N° 0720 S 07415  
 N° SSN: N° 126063694  
 8 place de la gare de d'état  
 CPn°8 44276 Nantes cedex 2  
 Dispensé de timbrage

Nantes **ROLLIN**

**P**

**PRESSE**  
 DISTRIBUÉE PAR  
**LA POSTE**

- Editorial : Quand le social finance les banques et les multinationales** p.2
- Ambition JSCS 2018 ou le secret de maître Cornille** p.3
- SALAIRES, CARRIERES**
- Nouvelles conquêtes...** p.4
- Les mesures salariales** p.5
- Pour les Professeurs de Sport et CEPJ** p.6
- Pour les CTPS** p.7
- 
- Temps de travail en DR-D-JSCS (et CREPS) de la filière administrative** p.10
- Réforme-fusion des services régionaux Une équipe de direction fait le show** p.11
- 
- 30/12 -12/1 : les salariés des petites associations votent** p.11
- Vous avez aimé le service civique ? Vous aimerez la réserve citoyenne.** p.12
- 
- TASS-TCI Une justice pauvre pour des pauvres** p.12
- 
- EPA FSU Fiche syndicalisation**



# Quand le social finance les banques et les multinationales

Il faut aller voir le film de Benjamin Perret qui donne la parole aux acteurs de la création de la Sécurité Sociale, il y a 70 ans. Nous pouvons ainsi mesurer les conquêtes et, hélas les reculs ! Ainsi en 2016 nous aurons vu l'installation des mutuelles complémentaires obligatoires, les appels d'offre pour le référencement des mutuelles dans la Fonction Publique, alors qu'il était possible d'avancer vers l'objectif d'un 100 % Sécu au lieu de financer les mutuelles ou les sociétés d'assurance !

Rien à voir au premier abord avec le détricotage de la Sécurité Sociale, mais le même mécanisme est à l'oeuvre dans le secteur associatif. Deux ans après la signature en grande pompe à Nancy de la charte des engagements réciproques entre l'Etat, les collectivités locales et les associations, et après la circulaire de Manuel Valls réhabilitant le principe de la subvention, le gouvernement vient d'introduire les *contrats à impact social* qui ouvrent de nouveaux marchés aux banques et aux multinationales.

Michel Sapin, ministre de l'Economie et des Finances, et Martine Pinville, secrétaire d'Etat chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Economie sociale et solidaire, ont signé le jeudi 24 novembre 2016 les deux premiers contrats à impact social avec l'Association pour le Droit à l'Initiative Économique (ADIE), et IMPACT Académie. Ces deux projets seront opérationnels dès janvier 2017 et le président de la République a clôturé la manifestation.

Selon le communiqué du gouvernement, *une centaine de parties prenantes ont manifesté leur intérêt à l'appel à projet du Secrétariat d'Etat en charge de l'économie sociale et solidaire, porteurs de projets, évaluateurs, financeurs... 20 projets ont été déposés à ce jour, dont 10 ont pu être examinés en comité de sélection.*

Les contrats à impact social sont une nouvelle forme de partenariats public-privé (PPP), tristement connus dans le domaine du BTP, dont les conséquences désastreuses ont déjà été soulignées à maintes reprises, y compris par la Commission des lois du Sénat qui parle de « bombes à retardement » pour les finances publiques. Il s'agit, de transformer les « dépenses sociales » en « investissement social » très rentable, sans risque, puisque le retour sur investissement est garanti par l'Etat, en contrepartie d'hypothétiques économies au terme du contrat !

Le collectif des associations citoyennes nous explique comment cela fonctionne. Une autorité

publique (souvent conseillée par les financeurs) qui souhaite engager une action dans un domaine social (insertion, récidive, décrochage scolaire, parentalité etc.), mais a des difficultés financières ou souhaite rompre avec le subventionnement des associations, s'adresse à un organisme financier intermédiaire (une banque qui, bien entendu, se rémunère). Cet intermédiaire récolte des fonds auprès d'investisseurs (banques, fondations d'entreprises, épargnants...) qui souhaitent s'impliquer dans le domaine social, tout en effectuant un investissement rentable.

L'autorité publique fixe (en principe) des objectifs à atteindre. L'intermédiaire sélectionne ensuite un opérateur qui peut être une association, mais aussi une entreprise privée (qui se rémunèrera aussi) lequel sera chargé de la mise en œuvre.

Un cabinet d'audit « indépendant » (également rémunéré) sera chargé de l'évaluation. Alors qu'il est très délicat d'évaluer des résultats dans le domaine social, dans certaines expériences en cours à l'étranger, il a été fait appel à un évaluateur de l'évaluateur et même un évaluateur de l'évaluateur de l'évaluateur (un nouveau marché pour les cabinets spécialisés).

Au final, selon les résultats obtenus, les investisseurs vont recevoir, un retour sur investissement payé par l'autorité publique (donc par l'impôt des citoyens) à deux chiffres (jusqu'à 13 % voire, 15 % par an, selon les contrats).



Dans le système antérieur, une toute autre relation liait les associations (par définition non-lucratives) et les pouvoirs publics. Bons experts du terrain et du territoire, elles pouvaient conduire leur travail social, avec le plus souvent des professionnels, de façon relativement autonome, dans un climat de confiance et de coopération démocratique. Ce modèle est désormais déclaré caduc. A la mission de service public rémunérée par une subvention assortie de certaines contreparties se substitue aujourd'hui un modèle prestataire, régulé par la concurrence, au service de collectivités publiques se considérant elles mêmes comme des entreprises.

Au-delà de l'escroquerie financière, les « investissements à impact social » posent des problèmes graves, qui remettent en question les missions de l'Etat, la nature du travail social, les métiers et le rôle des associations.

En 2017, les reculs continuent ... si on laisse faire. Il faut donc aller voir *La sociale* pour tenir tête à celles et ceux qui prétendent qu'il n'y a pas d'alternative.

**M.-C. BASTIEN**

## Ou le secret de maître Cornille

En juillet nous a été adressée une note du secrétariat général des ministères sociaux (ministère des affaires sociales et de la santé, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes ministère de la ville, de la jeunesse et des sports) dont l'ambition est de nous présenter un nouveau réseau et de nouvelles DR.

Cette note nous est à nouveau adressée avec la Directive nationale d'orientation (DNO 2017)

Il fallait bien une note de 7 pages pour expliquer ce qu'était ce nouvel objet administratif JSCS depuis la fusion des régions et les réorganisations territoriales. Dans toutes les administrations, la RGPP et la MAP ont conduit à de lourdes modifications. A Jeunesse et Sports, Cohésion Sociale, nous avons eu droit en plus à des innovations spécifiques : les DR-D.

Alors, il fallait clarifier qui était le chef de quoi. Et la publication de cette note en dit long sur le malaise des équipes de direction. En effet, avec le pouvoir renforcé des préfets de département et de région, à quoi servent les DR-D-JSCS, les DDCS-PP ? Ou plus exactement quelles sont leurs responsabilités et leurs pouvoirs ?

A la fin des 7 pages, nous n'en savons guère plus.

Les constats décrits dans la note débouchent sur la métaphore du réseau « *L'organisation actuelle se caractérise par sa nature réticulaire et par la multiplicité des acteurs qui ne sont pas liés par une relation verticale et unique* ». Merci, on avait vu ! Et en appellent la nécessité de la cohérence « *Aussi c'est de leur capacité à fonctionner ensemble que dépend l'efficacité des politiques du champ JSCS* ». Autrement dit, il revient aux agents de faire tenir ensemble ce que les dernières réformes ont cassé et éparpillé. Faites chauffer la colle !

**Cela ressemble à l'appel des villageois qui, pour sauver le moulin de Maître Cornille, apportent par charité quelques sacs de blé à moudre au moulin tout en continuant à livrer l'essentiel de leur récolte à la minoterie de la vallée.**

En s'appuyant sur le rapport inter-inspection, la note rappelle à ceux qui ne vivent pas dans les services JSCS que : « *Les problématiques à gérer par*

*les services de l'État sont de plus en plus complexes et ne sauraient s'accommoder d'interventions improvisées et disparates, [merci du conseil, mais qui et quoi conduit à l'improvisation et au disparate ?] particulièrement dans le champ de la cohésion sociale où l'action publique doit agir sur différents facteurs en interrelation et faciliter la complémentarité des initiatives des divers acteurs (collectivités territoriales, différentes administrations de l'État, établissements et services, associations). Sans pilotage stratégique, l'action publique est bien erratique pour fixer un cap partagé par tous les acteurs de ce domaine* »

### Le mantra de la STRATÉGIE

Mais en quoi consistent les fonctions stratégiques ? Selon les auteurs de cette note, d'abord c'est de l'animation, de la co-construction avec le niveau départemental, et surtout « *être un appui renforcé pour l'autorité préfectorale* ». C'est à dire : *se positionner comme l'échelon de compétences et d'expertise indispensable, tant pour le préfet de région que pour le préfet de département.* »

Ah. Bien compris ! La stratégie consiste à se rendre indispensable aux préfets.

« *Les directions régionales doivent être en mesure de formuler un diagnostic global pour leur territoire et de proposer une vision d'ensemble qui soit porteuse de sens qu'elles justifient par des éléments d'objectivation: outils d'évaluation et de suivi, d'adéquation missions-moyens.* »

Pour y parvenir, les DR doivent donc réaliser des diagnostics, proposer des analyses du territoire, arbitrer et proposer des choix. « *C'est là tout le sens de la notion de « stratégie » qui consiste à construire différentes options en fonction d'un scénario anticipé et à sélectionner celles qui apparaissent les plus rationnelles et adaptées.* »

Avoir recours à un dictionnaire peut nous faciliter la compréhension de la note. Selon l'ATILF la stratégie est un « *ensemble d'actions coordonnées, d'opérations habiles, de manœuvres en vue d'atteindre un but précis.* »

En DR-D-JSCS, être stratège c'est donc faire au mieux avec ce que l'on a sans se fâcher avec les préfets.

Mais si, à cette étape de la lecture de

la note, nous pensions avoir compris ce qu'est la fonction stratégique, il ne faut pas pour autant en tirer de conclusion hâtive. Ce n'est pas le domaine réservé de la DR. « *Le niveau départemental est tout autant investi de fonctions stratégiques et le niveau régional est également chargé de la mise en œuvre de certaines missions. La territorialisation des politiques publiques doit prendre tout son sens en adaptant la conduite des politiques en fonction des contextes territoriaux régionaux, interdépartementaux, départementaux ou infra.* »

### Quels moyens pour ces fonctions stratégiques ?

Le Rapport inter-inspection proposait une vision positive : « *La réorganisation des services de l'État au sein de grandes régions, dotés d'effectifs plus étoffés et plus spécialisés, va donner plus de consistance à cette fonction de stratège.* »

Mais hélas la fonction stratégique ne s'appuie plus que sur quelques missions : l'expertise, l'observation, l'écoute territoriale, le contrôle et l'évaluation.

Il faut vite déchanter, car tout va se faire à moyens décroissants. Les personnels doivent donc entendre qu'il leur revient de changer de métier.

« *Les directions régionales sont également chargées de veiller à la cohérence des ressources et d'évaluer la performance des politiques publiques tant au niveau de leur efficacité que des conditions de leur mise en œuvre que ce soit en matière d'adéquation mission-moyens, de GPEC, ou bien encore en termes d'analyses et de simplifications des processus de travail* »

Il va falloir faire avec moins et donc différemment. Autrement dit la stratégie consiste à démontrer que le moulin tourne encore, jusque 2018, au moins ?! Au plus ?!

**Nous l'avons dit et redit la cohérence, l'efficacité, du « réseau JSCS » tient exclusivement à la force d'une ambition politique pour les services publics de l'Etat. Aucune note ne parviendra à réparer cette erreur -stratégique-d'organisation.**

**A EPA-FSU, nous continuons de revendiquer une DR, des UT et des établissements pour faire exister la JSCS au delà de 2018.**

**M.-C. BASTIEN**

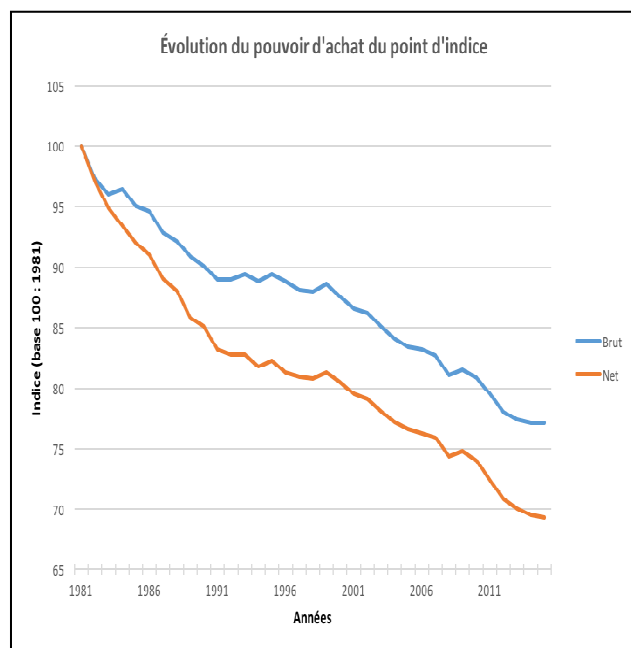
# SALAIRES, CARRIERES...Nouvelles conquêtes...

Après de longues discussions dans lesquelles la FSU a pesé de tout son poids, le ministère a présenté lors du CTM (Comité technique ministériel) du 8 novembre dernier les décrets transposant aux personnels techniques et pédagogiques du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports les mesures issues du cycle Fonction publique « PPCR » (Parcours professionnels, carrières, rémunérations). L'intégralité des amendements de la FSU soutenue par l'UNSA-Education a été retenue par l'Administration lors du vote. Au moment de la publication de ce Traversé, nous attendons toujours la validation des projets de décrets statutaires et indiciaires soumis au Guichet Unique ainsi que leur publication au Journal Officiel. L'objet de ce document est de porter à la connaissance de l'ensemble de la profession les éléments d'appréciation de tous les nouveaux dispositifs avec leur calendrier d'application : mesures salariales (attribution de points d'indice aux différents échelons, création d'un nouvel espace indiciaire) et mesures de carrière (accélération de la classe normale, accès pour tous à la hors-classe, création de la classe exceptionnelle...). Chacun bénéficiera individuellement d'un gain financier et la profession dans son ensemble d'une revalorisation et d'une amélioration globale de la carrière. Bien que le dispositif pêche par plusieurs aspects, la FSU, qui a mené depuis longtemps la bataille de la revalorisation, entend consolider les acquis obtenus pour faire face à toute velléité de les remettre en cause quel que soit le gouvernement mais aussi les faire fructifier pour aller plus loin. Dès maintenant, elle met tout en œuvre pour assurer l'effectivité de cette revalorisation (modalités et volumes élargis de promotion à la hors-classe notamment), particulièrement lors des travaux menés en CAP (commission administrative paritaire) cette année.

## Urgence de la revalorisation

Face à la baisse continue du pouvoir d'achat et à la baisse des effectifs, la FSU a amplifié sa campagne pour la revalorisation des salaires et des carrières. Elle a porté ses revendications lors des discussions PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations) dans le cadre de la Fonction publique et a signé le protocole d'accord qui en est issu. Cette décision a conduit le gouvernement à acter une augmentation salariale pour nos professions. La nouvelle carrière et les nouvelles grilles indiciaires proposées par le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, malgré les insuffisances notables qui entachent ce projet, constituent une revalorisation et une amélioration globale de la carrière de tous les personnels techniques et pédagogiques. C'est une première étape vers notre revendication d'une revalorisation plus générale.

Mesures salariales 1990 → 2017					
Année	Ajout de pts d'indice au traitement brut	Augmentation de la valeur brute du point d'indice	Année	Ajout de pts d'indice au traitement brut	Augmentation de la valeur brute du point d'indice
1990		2,5 %	2004		0,5 %
1991	+ 2 pts	1,0 %	2005		1,8 %
1992		2,6 %	2006	+ 1 pt	0,5 %
1993		1,7 %	2007		0,8 %
1994		2,3 %	2008		0,8 %
1995		2,6 %	2009		0,8 %
1996			2010		0,5 %
1997		0,5 %	2011		
1998		1,3 %	2012		
1999	+ 2 pts		2013		
2000		0,5 %	2014		
2001		1,2 %	2015		
2002		1,3 %	2016		0,6 %
2003			2017	Cf. tableaux	0,6 %



Evolution du pouvoir d'achat du point d'indice 1981 → 2016

## Les mesures salariales

Le processus de revalorisation salariale, en trois étapes (2017-2018-2019), combine une attribution de points d'indice supplémentaires aux différents échelons (**cf. tableaux pour les Professeurs de sport et CEPJ, d'une part et pour les CTPS, d'autre part ci-dessous**), une conversion d'une partie des indemnités en points d'indice (\*) et la revalorisation de la valeur du point aux 1/7/2016 et 1/2/2017. Ces mesures salariales ne répondent toutefois qu'imparfaitement à l'urgence d'une revalorisation générale. Les importantes augmentations indiciaires en début de carrière seront en partie absorbées par l'allongement de la durée des futurs premiers échelons. Leur effet s'essoufflera au bout de trois ans, vers le milieu du 3<sup>ème</sup> échelon. Cette revalorisation insuffisante en début de carrière ne suffira donc pas à restaurer l'attractivité de nos professions.

### (\*Le transfert « primes-points »

Le protocole PPCR prévoit au 1/1/2017, en contrepartie d'une augmentation de 4 points du traitement indiciaire (soit + 15,08 € net/mois), une déduction (« abattement ») de 13,92 € net/mois. Au 1/1/2018 viendront s'ajouter 5 points, soit au total 9 points d'indice en 1 an (+ 34,03 € net/mois au 1/1/2018) pour une déduction de 32,42 € net/mois. Ce « transfert » n'impacte quasiment pas le traitement net mensuel. En revanche le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier

traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partiront à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

### Les mesures de carrière

Actuellement, la classe normale est parcourue selon trois rythmes. La différence extrême entre ces rythmes conduit à ce qu'une carrière en classe normale peut s'accomplir entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement sont annuellement de 30 % (grand choix), 50 % (choix) et 20 % (ancienneté), ce système discriminant fait que très peu de collègues bénéficient de la durée minimale de 20 ans. Dans la nouvelle carrière, chaque grade sera parcouru selon un rythme commun à tous avec passage automatique d'un échelon au suivant.

→La classe normale est unifiée et construite sur un rythme commun d'une durée de 26 ans.

→La hors-classe sera accessible à tous les personnels ayant au moins atteint le 9<sup>ème</sup> échelon depuis deux ans.

→Une classe exceptionnelle, accessible à partir de la hors-classe, sera créée au 1<sup>er</sup> septembre 2017. L'échelon terminal de ce grade est l'échelle-lettre A (HEA) pour les professeurs de sport et CEPJ, l'échelle-lettre B (HEB) pour les CTPS.

### Le calendrier des mesures (tableau n°1)

	Mesures Fonction publique	Mesures Jeunesse et Sports
1/6/2016		Ouverture des discussions.
1/7/2016	Première revalorisation (0,6 %) du point d'indice.	
Fin 2016		Publication des textes statutaires
1/1/2017	Premier transfert primes-points (4 pts).	1 <sup>re</sup> revalorisation indiciaire des échelons.
1/2/2017	Seconde revalorisation (0,6 %) du point d'indice.	
1/9/2017		Mise en place des nouvelles carrières. Création de la classe exceptionnelle (professeurs agrégés et certifiés, CPE...): premier contingent, 2 % de l'effectif de chacun des corps concernés (permettant la promotion de 8 % des collègues actuellement en hors-classe). Professeurs agrégés accédants à la classe exceptionnelle : premiers accès à l'échelle lettre B.
1/1/2018	Second transfert primes-points (5 pts).	
1/9/2018		Classe exceptionnelle : contingent porté à 4 % de l'effectif de chacun des corps concernés.
1/1/2019		Seconde revalorisation indiciaire des échelons.
1/9/2019		Classe exceptionnelle : contingent porté à 6 % de l'effectif de chacun des corps concernés.
1/1/2020		Création d'un 7 <sup>e</sup> échelon dans la hors-classe des professeurs de sport et CEPJ.
1/9/2020		Classe exceptionnelle : contingent porté à 7 % de l'effectif de chacun des corps concernés. Professeurs de sport : premiers accès à l'échelle lettre A pour un contingent égal à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle.
Du 1/9/2021 au 1/9/2023		Classe exceptionnelle : augmentation de 1 % des contingents chaque année. Au total, la classe exceptionnelle représente 10 % dans chaque corps.

# SALAIRES, CARRIERES...Nouvelles conquêtes...

## Pour les Professeurs de Sport et CEPJ

CLASSE NORMALE								GAINS INDICIAIRES 2017 → 2019-2020									
Éch	INM 2016	1/1/17	1/9/17	1/1/18	1/1/19	2017-2019	INM au 1/1/19	PROFESSEURS DE SPORT ET CEPJ									
1	349	+0	+34	+5	+2	+41	390										
2	376	+7	+53	+5	+0	+65	441										
3	395	+45	+0	+5	+3	+53	448										
4	416	+37	+0	+5	+3	+45	461										
5	439	+27	+0	+5	+5	+37	476										
6	467	+11	+0	+5	+9	+25	492										
7	495	+11	+0	+5	+8	+24	519										
8	531	+11	+0	+5	+10	+26	557										
9	567	+11	+0	+5	+7	+23	590	Éch. h.	INM 2016	HORS-CLASSE							
10	612	+8	+0	+5	+4	+17	629			1/1/17	Éch. au 1/9/17	1/1/18	1/1/19	2017-2019	INM au 1/1/19	CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/2017)	
11	658	+6	+0	+5	+4	+15	673	+10	1	+5						+15	+30
								2	560	+10	2	+5	+8	+23	624	1	695
								3	601	+10	3	+5	+11	+26	668	2	735
								4	642	+10	4	+5	+5	+20	715	3	775
								5	695	+10	5	+5	+7	+22	763	4	830
								6	741	+10	6	+5	+8	+23	806		
								7	783	+10	7	+5	+15	+15	821		
										Au 1/1/2020 →	7	+15	821				
												HEA 1	890				
												HEA 2	925				
												HEA 3	972				

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré  
N.B. : Transfert « primes-points » compris (9 pts).

CLASSE NORMALE							Structure et déroulement de carrière PROFESSEURS DE SPORT ET CEPJ								
Éch.	Carrière actuelle			INM 2016	Durée	INM au 1/1/19	HORS-CLASSE								
	Gd Choix	Choix	Anc				Carrière actuelle		Carrière 2017			CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/2017)			
1	0,25			349	1	390									
2	0,75			376	1	441									
3	1			395	2	448									
4	2	2,5		416	2	461									
5	2,5	3	3,5	439	2,5	476									
6	2,5	3	3,5	467	3	492	Éch.	Durée	INM 2016						
7	2,5	3	3,5	495	3	519	1	2,5	495	Éch. au 1/9/17	Durée	INM au 1/1/19	CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/2017)		
8	2,5	4	4,5	531	3,5	557	2	2,5	560				1	2	590
9	3	4	5	567	4	590	3	2,5	601	2	2	624	1	2	695
10	3	4,5	5,5	612	4	629	4	2,5	642	3	2,5	668	2	2	735
11				658		673	5	3	695	4	2,5	715	3	2,5	775
							6	3	741	5	3	763	4	3	830
							7		783	6	3	806			
									Au 1/1/2020 →	7		821			
											HEA 1	1	890		
											HEA 2	1	925		
											HEA 3		972		

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré  
N.B. : Transfert « primes-points » compris (9 pts).

# SALAIRES, CARRIERES...Nouvelles conquêtes...

## Pour les CTPS

CLASSE NORMALE CTPS								GAINS INDICIAIRES 2017 → 2019											
Éch	INM 2016	1/1/17	1/9/17	1/1/18	1/1/19	2017-2019	INM au 1/1/19												
1	379	+0	+64	+5	+2	+71	450												
2	436	+7	+50	+5	+0	+62	498												
3	478	+19	+0	+5	+11	+24	513												
4	518	+16	+0	+5	+3	+16	542												
								HORS-CLASSE											
5	554	+15	+0	+5	+5	+18	579	Éch.	INM 2016	1/1/17	Éch. au 1/9/2017	1/1/18	1/1/19	2017-2019	INM au 1/1/19	CLASSE EXCEPTIONNELLE			
6	593	+11	+0	+5	+9	+25	618									Éch.	INM au 1/1/19		
7	635	+11	+0	+5	+8	+24	659	1	734	+11	1	+5	+7	+23	757				
8	684	+11	+0	+5	+10	+26	710	2	783	+8	2	+5	+4	+17	800	1	830		
9	734	+11	+0	+5	+7	+23	757	3	821	+4	3	+5	+0	+9	830				
10	783	+8	+0	+5	+4	+17	800	HEA 1	881	+4	HEA 1	+5	+0	+9	890	2	HEA 1	890	
11	821	+4	+0	+5	+0	+9	830	HEA 2	916	+4	4	HEA 2	+5	+0	+9	925		HEA 2	925
								HEA 3	963	+4	HEA 3	+5	+0	+9	972		HEA 3	972	

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré

N.B. : Transfert « primes-points » compris (9 pts).

CLASSE NORMALE					Structure et déroulement de carrière										
Carrière actuelle			Carrière 2017		CTPS										
Éch.	Durée	INM 2016	Durée	INM au 1/1/19	Carrière actuelle			Carrière 2017				CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/17)			
1	2	379	1	450	Éch.	Durée	INM 2016	Éch. au 1/9/17	Durée	INM au 1/1/19	Éch.	Durée	INM au 1/1/18		
2	2	436	1	498	1	2	734	1	2	757	1	2,5	830		
3	2	478	2	513	2	2	783	2	2,5	800	2	HEA 1	1	890	
4	2	518	2	542	3	3	821	3	3	830	3	HEA 2	1	925	
5	2	554	2,5	579	HEA 1	1	881	HEA 1	1	890	HEA 3	1	972		
6	2	593	3	618	4	HEA 2	1	916	4	HEA 2	1	925	HEB 1	1	972
7	2	635	3	659	HEA 3		963	HEA 3		972	HEB 2	1	1013		
8	2,5	684	3,5	710							HEB 3		1067		
9	2,5	734	4	757											
10	2,5	783	4	800											
11		821		830											

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré

N.B. : Transfert « primes-points » compris (9 pts).

## La nouvelle carrière Le reclassement du 1er septembre 2017

Chacun sera reclassé dans la nouvelle carrière au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

→ **En classe normale**, pour les *Professeurs de sport et les CEPJ* comme pour les *CTPS*, le reclassement se fera à échelon égal.

→ **En hors-classe**, les échelons sont renumérotés pour les *professeurs de sport et CEPJ*. Pour eux, le reclassement se fera à -l'échelon -1 (exemple : le 6<sup>ème</sup> échelon actuel de la hors-classe sera renuméroté 5<sup>ème</sup>) ; pour les *CTPS*, le reclassement se fera à échelon égal.

Conservation de l'ancienneté ou accès direct à l'échelon supérieur ?

Ce reclassement se fera avec conservation de l'ancienneté acquise. Ainsi, lorsque cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur dans la nouvelle carrière, le

reclassement se fera directement dans cet échelon supérieur, sans conservation d'ancienneté.

Exemples : → Un professeur de sport au 5<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, avec 2 ans d'ancienneté dans cet échelon au 1/9/2017, sera reclassé au 5<sup>ème</sup> échelon de la future carrière en conservant la même ancienneté. Il passera automatiquement au 6<sup>ème</sup> échelon 6 mois plus tard.

→ Une CEPJ au 5<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, avec 2 ans 6 mois d'ancienneté dans cet échelon au 1/9/2017, sera reclassée directement au 6<sup>ème</sup> échelon de la future carrière sans conservation d'ancienneté (gain de 6 mois à 1 an selon les situations individuelles).

→ Certains collègues, en fin de classe normale et pouvant espérer en 2018 un éventuel avancement au grand choix, pourraient perdre quelques mois. Mais ils retrouveront un gain supérieur grâce à l'accès plus rapide à la hors-classe.

Reclassement en classe normale			
Échelon détenu au 1/9/2017 (ancienneté dans cet échelon à cette date)	Nouvel échelon au 1/9/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	Durée du nouvel échelon
2 (≥ 9 mois)	→ 3	non	2 ans
3 (≥ 1 an)	→ 4	non	2 ans
4 (< 2 ans)		oui	
4 (≥ 2 ans)	→ 5	non	2 ans
5 (< 2 ans 6 mois)		oui	6 mois
5 (≥ 2 ans 6 mois)	→ 6	non	3 ans
6 (< 3 ans)		oui	
6 (≥ 3 ans)	→ 7	non	3 ans
7 (< 3 ans)		oui	
7 (≥ 3 ans)	→ 8	non	3 ans
8 (< 3 ans 6 mois)		oui	6 mois
8 (≥ 3 ans 6 mois)	→ 9	non	4 ans
9 (< 4 ans)		oui	
9 (≥ 4 ans)	→ 10	non	4 ans
10 (< 4 ans)		oui	
10 (≥ 4 ans)	→ 11	non	
11		oui	



# SALAIRES, CARRIERES... Nouvelles conquêtes...

## La future classe normale

La carrière est restructurée et accélérée avec abolition du rythme le plus lent et fusion des rythmes au grand choix et choix, avec passage automatique d'un échelon au suivant. Le futur rythme commun est dans tous les cas de figure au moins équivalent au choix actuel à partir du 4<sup>ème</sup> échelon. La classe normale est unifiée et construite sur un rythme commun d'une durée de 26 ans.

→ L'avancement à rythme unique en classe normale, qui est un mandat de la FSU depuis longtemps, inscrit dans PPCR et qui est la norme pour les corps de catégorie A de la fonction publique de l'État est acquis (*sous réserve de la publication des décrets statutaires et indiciaires*).

→ L'allongement de la durée de séjour dans les trois premiers échelons (4 années au lieu de 2 aujourd'hui) absorbera en partie les importantes augmentations indiciaires en début de carrière.

## La hors-classe pour tous !

La hors-classe est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action dans les CAP. Initialement prévue pour 15 % de chaque corps, elle est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus de 25 % de chaque corps (Professeurs de sport : 28 % environ, CEPJ : 24 %, CTPS : 34%).

Dans le cadre du protocole « PPCR », la FSU a obtenu des acquis supplémentaires majeurs :

→ « Tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins deux grades » : chacun doit désormais avoir accès à la hors-classe.

→ Création d'un échelon terminal à l'indice 821 au 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour les Professeurs de sport et CEPJ ayant 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon actuel.

## Gains individuels : exemples

Chacun engrangera des gains financiers, de manière différenciée selon la position actuelle dans la carrière. Ces gains sont issus des mesures salariales (ajout de

points d'indice) et des mesures de carrière (reclassement, avancement automatique d'échelon, promotion plus rapide à la hors-classe...), selon les étapes du calendrier.

Les exemples ci-dessous et ci-contre présentent différents cas de figure, traduisant en euros les gains nets obtenus à chaque étape de l'application des mesures nouvelles. Dans ces exemples, le transfert « primes-points » n'est pas pris en compte, ni d'éventuels accès à la classe exceptionnelle. Chacun, à l'aide des tableaux des pages précédentes peut anticiper l'évolution de sa carrière individuelle, les gains salariaux par rapport à la carrière actuelle et leurs étapes. Les valeurs nettes du point d'indice sont indiquées dans un tableau après les exemples ci-dessous.

### JE SUIS PROFESSEUR-E DE SPORT OU CEPJ AU 4<sup>ème</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE avec 1 an d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

→Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.

→Au 1/9/2017, reclassement direct au 5<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 17 points, soit + 64 € net chaque mois.

→Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 9 points, soit + 33 € net chaque mois.

→Au 1/3/2020, accès automatique au 6<sup>e</sup> éch. : + 25 points, soit + 93 € net chaque mois.

### JE SUIS PROFESSEUR-E DE SPORT OU CEPJ AU 10<sup>ème</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE avec 2 ans d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

→Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.

→Au 1/9/2017, reclassement au 10<sup>e</sup> éch. avec 3 ans d'ancienneté.

→Au 1/9/2018, accès automatique au 11<sup>e</sup> éch. : + 48 points, soit + 181 € net chaque

mois.

→Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 4 points, soit + 15 € net chaque mois.

→Au 1/9/2021, accession au 5<sup>e</sup> éch. de la nouvelle hors-classe : + 96 points, soit + 360 € net chaque mois.

### JE SUIS PROFESSEUR DE SPORT OU CEPJ AU 8<sup>ème</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE avec 2 ans et demi d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

→Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 7 points, soit + 26 € net chaque mois.

→Au 1/9/2017, reclassement direct au 9<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 43 points, soit + 163 € net chaque mois.

→Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 14 points, soit + 52 € net chaque mois.

→Au 1/9/2021, accès automatique au 10<sup>e</sup> éch. : + 53 points, soit + 199 € net chaque mois.

### JE SUIS PROFESSEUR-E DE SPORT OU CEPJ PROMU AU 5<sup>ème</sup> ÉCH. DE LA HORS-CLASSE sans ancienneté, au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

→Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 6 points, soit + 22 € net chaque mois.

→Au 1/9/2017, reclassement au 4<sup>e</sup> échelon avec 1 an d'ancienneté.

→Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 11 points, soit + 41 € net chaque mois.

→Au 1/3/2019, accès automatique au 5<sup>e</sup> éch. de la nouvelle hors-classe : + 59 points, soit + 222 € net chaque mois.

→Au 1/3/2022, accès automatique au 6<sup>e</sup> éch. de la nouvelle hors-classe : + 56 points, soit + 210 € net chaque mois.

\*Ces gains sont calculés en comptant le déroulement futur de la nouvelle carrière avec un déroulement qui aurait lieu selon la carrière actuelle.

**Pierre Lagarde**

Valeur nette du point d'indice		Valeur nette du point d'indice = après déduction des cotisations sociales et hors toute prime et indemnité. N.B. : calculs faits dans l'hypothèse d'une stabilité de la valeur brute du point après le 1/2/2017. La baisse de la valeur nette du point d'indice est due à l'augmentation du prélèvement pour pension civile.
1/06/16	3,76440 €	
1/07/16	3,78699 €	
1/01/17	3,77085 €	
1/02/17	3,79348 €	
1/01/18	3,78094 €	
1/01/19	3,76842 €	
1/01/20	3,75589 €	

### Les propositions de la FSU

*Parce que EPA et le SNEP sommes convaincus que les collègues de la filière administrative du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sont constitutives de l'administration jeunesse et sports, nous avons adressé un courrier à Patrick Kanner, le 19 décembre 2016, pour demander un arbitrage politique entre les syndicats et la DRH. Nous proposons un compromis afin que soient liés les déroulements de carrière, les rémunérations et la gestion des cycles de travail pour les agents en décompte horaire. Extraits :*

Monsieur le Ministre,

Le vendredi 16 décembre, un comité technique ministériel de la jeunesse et des sports avait à donner un avis sur un projet d'arrêté portant sur le temps de travail dans les services régionaux jeunesse sports cohésion sociale. Ce projet avait auparavant reçu un avis unanime défavorable dans cette même instance le 7 décembre dernier. Il a d'ailleurs été rejeté massivement partout où il a été présenté (comité technique affaires sociales et santé, comité technique des directions départementales interministérielles, CHSCT...). Notre avis aurait pu être favorable à la condition expresse d'un traitement respectueux des personnels administratifs et techniques originaires du MENESR. Or ce point est renvoyé dans un projet de circulaire qui demeure totalement inacceptable dans le sort qu'il réserve et prévoit pour nos collègues.

Le 7 décembre, la FSU avec le soutien unanime de l'UNSA-Education, du SGEN-CFDT et du SNPJS-CGT a tenté une formulation alternative du point VIII du projet de circulaire. Il constitue le point d'achoppement majeur. Nous y proposons une clause de revoyure qui atténue l'effet comminatoire d'une amputation de congés pouvant aller jusqu'à 15 jours de RTT par an au lieu des 25 actuels. La DRH devait statuer. Elle l'a fait en maintenant une formulation qui rend la clause de revoyure purement formelle sans engager de travail en amont de l'échéance.

Le 16 décembre de manière unanime toujours, une nouvelle proposition d'écriture a été présentée à la DRH et votre cabinet. Elle liait le cycle de la phase transitoire au cycle dit des « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) dans la fonction publique. C'est-à-dire une phase transitoire se terminant dans trois ans au 1<sup>er</sup> janvier 2020 par les dernières mesures de refonte des grilles type de catégories C et B. De la même manière, via un groupe de travail que tous les syndicats réclament vainement depuis plus de deux ans, l'outil de gestion indemnitaire RIFSEEP aurait pu être mieux considéré pour revoir à la hausse les rémunérations des filières du MENESR par rapport à celles des agents de même grade des « affaires sociales et de la santé ».

La DRH a balayé notre proposition. Ni la direction des sports, ni la DJEPVA, ne se sont senties autorisées à venir défendre le sort des personnels qui ont fondé la logistique administrative du MJS pendant des décennies. Ces collègues qui vont être rejetées des services sont des piliers des directions et établissements. Ce que veut la DRH c'est imposer en un an, à la rentrée scolaire 2018, la perte d'environ la moitié des jours actuels de RTT (le régime actuel est un peu inférieur à celui du MENESR) sans assurer de contrepartie indemnitaire, sans perspectives travaillées de ratios (PPCR) ouvrant des améliorations de carrières pour toutes et tous par détachement proposé dans la filière des ministères sociaux. L'élégance de la porte de sortie consiste à proposer – mesures à l'appui – dans une phase réelle de trois années civiles – un détachement ou une position normale d'activité permettant soit de demeurer dans nos services avec une rémunération carrière améliorée, tout en conservant la faculté de revenir au MENESR, soit de rejoindre le MENESR faute d'accepter les propositions faites dans un délai décent. Car aujourd'hui c'est la politique de l'imposition et de l'assimilation par marche forcée.

Nous avons été révoltés et navrés de l'attitude de refus de la DRH au CTM du 16 décembre. Au-delà du sort qu'elle veut réserver aux personnels des services régionaux cette circulaire noue le sort des collègues en établissements. Elle trace un trait sur des accords sociaux, vraiment négociés et discutés tout au long de l'année 2001. Cette symbolique de régression est forte. Il est fâcheux qu'elle intervienne aujourd'hui, à la veille d'échéances électorales où nous savons tous que ce ne sont pas les thèses progressistes qui sont les plus porteuses, ni les plus portées au plan médiatique. Nous n'avons pas besoin de ça.

Veillez agréer, monsieur le ministre, nos salutations les meilleurs portées par nos convictions d'avoir à agir pour un monde de progrès.

**Didier Hude & Pierre-Yves Doré,  
représentants de la FSU au CTM JS**

# Réforme-fusion des services régionaux

## Une équipe de direction fait le show

« Les fêtes font le prestige de la Cour. Elles animent la vie monotone et ritualisée du courtisan(...). L'opinion ne pardonne ni parcimonie dans les dépenses, ni médiocrité des réjouissances. » Jean-François Solnon in La Cour de France Lors du séminaire obligatoire du vendredi 14 octobre 2016, la DRDJSCS a mis le paquet : Petit déj', comédiens et artistes de qualité, intervenants locaux et nationaux, buffet, etc.

De cette manière, la direction a voulu d'un coup de baguette magique faire oublier, le temps d'une caricature, les souffrances de collègues bouleversés dans leur réalité professionnelle. L'image d'une direction plus humaine qui a ses qualités et ses défauts rend la contestation de la situation plus délicate. C'est vrai, finalement, on est une grande famille qui peut rire des mêmes choses même si tous ses membres ne souffrent pas des mêmes maux. Un bon séminaire et ça repart ! on rit d'un même rire, peu importe nos carrières, on n'est pas là pour ça...

*La directrice régionale avait refusé à la FSU le temps d'information syndicale lors du grand séminaire car il s'agissait d'une réunion administrative. Nous avions fait état de nos réserves sur ce séminaire. Nous avions craint qu'il ne soit que la succession de monologues en novlangue libérale sur la DRDJSCS, son rôle stratégique sur le Grand-Est, etc ... Nous avons assisté à pire !*

Dès le début un « animateur » a tenté de faire hurler la salle : DRD ! d'un côté, et, JSCS ! de l'autre.

En vain, le ton était donné. Nous allions participer à un show ! Peut-être même allions-nous pouvoir peut-être même que le père Noël allait arriver.

### Le triste mélange des genres

Le dessinateur, les comédiens ne manquaient pas de talents, mais dans une réunion administrative quel en était le sens ?

Les interventions de Pierre Oudot (SGMAS) et de Roger Cayzelle (ex-président du CESER de Lorraine) ont été rigoureusement minutées, alors qu'elles posaient un cadre pour une réflexion à poursuivre. Ils ont dû laisser la place à une pitoyable présentation, pendant une heure trente, de l'équipe de direction élargie. Dans une réunion administrative -cela n'a été rappelé qu'aux syndicats, manifestation- nous voulons connaître les dossiers que la personne a en charge, nous ne voulons pas savoir si elle cultive le thym citronné, si elle aime le vin ou si elle s'entraîne pour le marathon.

Le jeu des devinettes et l'interview genre *école des fans* a donné à voir que tout le monde était malheureux.

Nous avons compris que cette équipe de direction nous servait du pain et des jeux.

Après les suppressions de postes, les CV et lettres de motivation du prépositionnement et les incertitudes sur l'avenir et les moyens dont nous allions disposer... est venue l'humiliation de nous être fait prendre dans les filets d'un mauvais show et cela avec l'argent public. Heureusement que nous étions entre nous (ou presque, car des excuses sont à présenter à Pierre Oudot et à Roger Cayzelle qui ont dû assister à cette piterie).

### Un séminaire à l'opposé de nos valeurs professionnelles

Dans notre travail nous nous battons pour le respect de la dignité des personnes : construire avec elles les parcours, inviter les structures à co-

construire les réponses les avec les destinataires, mobiliser, faire participer, émanciper les corps, développer la citoyenneté ! Et pour nous-mêmes, dans un temps de travail, pour arriver jusqu'en 2018, il nous est servi l'exact opposé. Le show, l'émotion, les hurlements à la commande, des ateliers bâclés.

Nous ne partageons pas la même conception du service public. Nous ne partageons pas la même conception de l'individu.

Nous avons été répartis dans des groupes pour travailler sur des thématiques que personne n'a choisi avec des animateurs de groupes désignés volontaires sans consignes. Cela aurait pu être l'occasion de faire connaissance, rien, pas de restitution commune des questions, personne ne sait ce que vont devenir ces paroles.

Et pour finir un spectacle : la fête des fous. Un jour par an on peut se moquer du roi. Et crier 1,2,3,4 RGPP ! pour que le lendemain le roi retrouve son trône.

Il existe des rires salutaires et libérateurs qui décomposent le monde pour mieux le recomposer. Il en est d'autres, des rires nihilistes, qui affirment qu'ils se moquent de toute valeur et qu'il n'y a rien à chercher au delà.

Notre colère est vive, car il est possible de faire autrement, d'être respectueux des personnes, de nous construire collectivement un avenir. Nous savons le faire. Nous le faisons avec nos partenaires, dans nos formations et dans nos relations avec les usagers. Et il y a urgence.

Ça fait mal. Heureusement, nos convictions sont plus solides que toutes ces paillettes en séminaires.

**Marie-Christine Bastien, Pierre Lagarde.**

## 30 décembre -12 janvier : des élections discrètes dans les TPE

Les élections dans les très petites entreprises (TPE) se déroulent actuellement (du 30 décembre au 13 janvier).

Elles nous concernent. Les animateurs des associations de moins de 11 salariés votent.

La FSU a présenté sa candidature dans les conventions collectives de l'animation, du sport et du secteur culturel.

Le vote a lieu par internet et par correspondance. Chaque salarié concerné a dû recevoir en septembre l'annonce de ce vote et en décembre son matériel de vote. Le site dédié du ministère du travail permet de vérifier son inscription sur les listes électorales et de demander qu'un rappel par courriel lui

soit adressé : <https://election-tpe.travail.gouv.fr>

Le vote dans les TPE sera ajouté aux résultats des élections professionnelles et donnera la représentativité des organisations syndicales au plan national : qui de la CGT, de FO ou de la CFDT sera en tête? Celles qui étaient pour ou contre la Loi travail?

**Voter FSU, c'est faire le choix d'un syndicalisme de transformation sociale où le sport, la culture, l'éducation populaire contribuent à l'émancipation si les droits des salariés sont reconnus et améliorés.**

## Vous avez aimé le service civique ? Vous aimerez la réserve citoyenne.

La loi Egalité citoyenneté a été adoptée par l'Assemblée nationale le 22 décembre. Elle a (entre autre) pour ambition d'offrir à toute personne volontaire la possibilité de servir les valeurs de la

République en participant, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général dans la réserve civique qui rassemblera:

- La réserve citoyenne de défense et de sécurité.
- Les réserves communales de sécurité civile.
- La réserve citoyenne de la police nationale.
- La réserve citoyenne de l'éducation nationale.

Des réserves à vocation thématique qui pourront être créées.

Une note du Haut-Secrétaire à l'Engagement (Yannick Blanc) aux préfets a demandé, en novembre, la mise en place de préfigurations. Des ateliers de préfiguration ont eu lieu en novembre dans deux départements

expérimentaux (Yonne et Ile et Vilaine) avec l'appui du SGMAP sur la préparation et l'animation. Les réunions ont fait l'inventaire des réserves déjà existantes. Les services Jeunesse et Sports ont été mis à contribution.

Le calendrier prévoit qu'en décembre les synthèses des travaux seront réalisées et que le dispositif cible sera élaboré, pour une mise en application par les préfets à partir de janvier 2017

Apparemment, avant même que la loi et ses décrets soient publiés, des responsables de service s'agitent pour s'emparer de ce dispositif et forcer ainsi l'admiration des préfets.

Nous connaissons les difficultés de mise en œuvre du service civique, voici désormais la réserve civique pour ajouter encore des pressions préfectorales sur les services et les collègues qui en avaient déjà bien assez comme cela.

**Laurent Dailliez -Marie-Christine Bastien**

## TASS-TCI Une justice pauvre pour des pauvres

Les tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS) et les tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) font partie des du périmètre de la réforme judiciaire adoptée en novembre.

Le projet de loi de modernisation de la justice du 21ème siècle (J21) prévoit la fusion des contentieux de sécurité sociale au sein de pôles sociaux qui seront créés dans les tribunaux de grande instance (TGI), au plus tard le 1er janvier 2019.

Le fonctionnement de ces deux tribunaux est placé sous la responsabilité des DRJSCS.

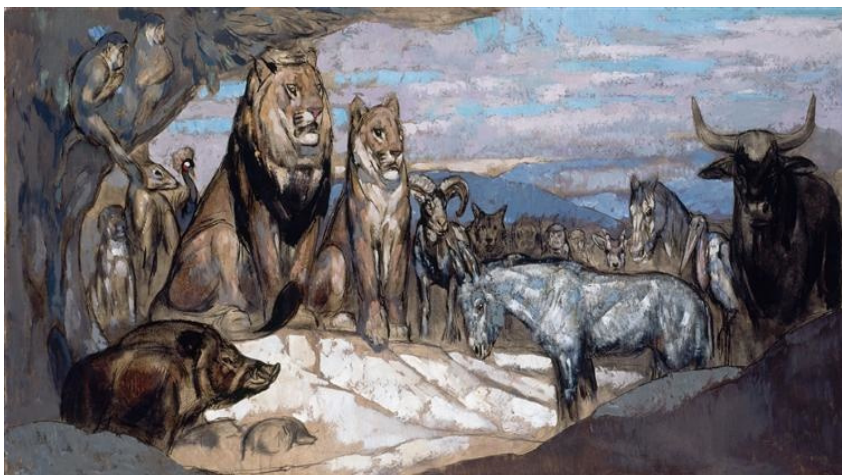
Jusqu'alors la réforme des DR avait exclu de son périmètre de réforme les TASS-TCI. Les collègues n'ont pas eu à formuler des vœux dans le cadre du positionnement sur les nouveaux organigrammes.

Or maintenant, elles/ils savent qu'il ne leur sera pas possible dans la grande majorité des cas de rester sur leurs postes.

La DRH des ministères sociaux a

engagé un recensement des situations, mais a oublié les TCI !

Les Collègues sont donc dans une grande incertitude avec l'impression



d'avoir manqué des occasions de se repositionner sur des postes en DR. Le minimum serait de garantir aux personnels un droit à l'information et un dispositif d'accompagnement leur permettant d'exercer leurs fonctions dans des conditions décentes. C'est à dire en limitant les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques

Les CT et les CHSCT des DR doivent donc d'urgence se saisir de ce sujet. Ils découvriront alors les situations de ces collègues isolés dans des villes qui ne sont pas le siège de la DR, parfois seuls dans des locaux privés...

Ces tribunaux croulent sous les dossiers en instance. A tel point que le ministère de la Justice a décidé de « liquider les stocks » avant les transferts, en recrutant des contractuels. Cela laisse entendre que les retards dans le traitement des dossiers est conjoncturel. Localement nous constatons que cette justice fonctionne sans pilote, sans moyens humains suffisants. Le transfert des TASS-TCI à la Justice n'est pas en soi une solution. Pour le moment elle aggraverait plutôt la situation.

Si la situation des collègues est inquiétante, celle des usagers l'est tout autant. Ces tribunaux examinent les recours des victimes de l'amiante, par exemple. Des salariés, des « petites gens » qui réclament (!) une pension pour leur santé que le travail a dégradée.

Ces affaires intéressent peu de juges, intéressent peu l'administration. Ce sont des pauvres.

**MC Bastien**