

Solidaires



Compléments au Texte d'orientation

**Rémunération,
Temps de travail**

Santé au travail & CHSCT

Congrès de DINARD - mars 2016

Rappel : il s'agit d'orientations qui complètent le texte de base voté aux congrès précédents.

Orientation en matière de rémunération

Pour mémoire, rappel du contexte

*Ce texte reprend l'essentiel des propositions émises par le groupe de travail sur les rémunérations. Il présente un certain nombre de propositions permettant de guider les positionnements ultérieurs. Ces propositions n'incluent **pas** la question des revenus dans tel ou tel modèle de société que nous voudrions promouvoir. Ceci fait l'objet d'un débat séparé, dont le débat sur « revenu d'existence/salaire socialisé » tenu lors de ce congrès de 2016 constitue un élément.*

Les propositions énoncées ici se veulent à la fois pragmatiques (permettant de définir des positionnements et des revendications à court et moyen terme) et politiques (s'appuyant sur le socle de valeurs que nous défendons). Notre pari est que ces orientations temporaires ne sont pas en contradiction avec la société que nous souhaitons et peuvent servir de solutions temporaires, de moindre mal, voire d'étape dans une évolution.

Au delà des rémunérations, ceci nous amène à nous questionner sur la structure des carrières des personnels de la fonction publique, entendu que nous ne traitons pas ici en détail du problème des contractuels pour lesquels notre revendication de base reste la titularisation, et dans l'intervalle de tendre à l'égalité de traitement et de droits.

Enfin, au-delà du simple aspect des rémunérations, la structure de la fonction publique en catégorie, corps, grades doit nous interroger. C'est pour quoi nous rappelons en fin de ce texte l'amorce du questionnaire qui devrait être utilisé pour lancer le débat sur ces questions dans les organisations de Solidaires.

I. Quelques principes directeurs

Pr1 Le salaire est un droit, il ne doit pas être un outil de management et un moyen de pression sur les agents.

Pr2 Le principe même de la construction collective s'oppose à l'individualisation des rémunérations.

Pr3 Pour éviter les mises en concurrence stériles, la « compétitivité » à tous crins, la surproduction et les incitations à la consommation, pour assurer l'égalité de chacun

indépendamment de ses capacités, le revenu doit être déconnecté de la productivité.

Pr4 Il faut abandonner l'illusion entretenue par les dirigeants actuels de la société (politiques, économiques, financiers et ... administratifs) que la récompense de l'utilité sociale est la rémunération.

Pr1 La notion de prime (régime indemnitaire) doit donc disparaître à terme, toute la rémunération étant intégrée dans le salaire (régime indiciaire).

Pr2 La rémunération ne doit pas être conditionnée par un « mérite » impossible à définir de façon univoque et objective. Les indicateurs de « performance » eux-mêmes ne mesurent que l'adéquation à un modèle arbitraire et à l'intérêt de ceux qui détiennent le pouvoir de décision.

Pr3 Le salaire de départ doit offrir un niveau de vie décent, en particulier permettant le plein exercice de la citoyenneté et offrant la possibilité, au delà de la survie, d'exercer des choix de vie.

Pr4 Le salaire de base doit être suffisant pour ne pas amener les agents à réaliser de plus en plus de tâches pour augmenter leurs revenus. Toute tâche (par exemple l'enseignement, la participation aux jurys ou à des expertises etc.) doit s'inscrire dans le temps de travail de l'agent. Toute tâche supplémentaire doit être prise en compte dans les besoins de recrutement plutôt que donner lieu à rémunération supplémentaire. »

Pr9 Lorsqu'ils existent, les revenus industriels doivent revenir en totalité à l'organisme et ne pas constituer une rémunération supplémentaire pour certains chercheurs et/ou équipes.

Pr10 La lutte contre la pénibilité doit passer par l'organisation du travail, des compensations en temps de repos, le cas échéant en annuités de retraites plutôt qu'en rémunération complémentaire.

Pr5 Dans l'attente de la titularisation des agents contractuels, SUD Recherche EPST revendique :

1. l'alignement de leur rémunération sur celles des titulaires (primes comprises), avec une prise en compte totale de l'expérience professionnelle antérieure ;
2. L'alignement de leur évolution de leur rémunération sur celle des titulaires.

Pr12 Le pouvoir d'achat au recrutement ne doit pas baisser au rythme de l'inflation.

Pr13 C'est l'indexation des salaires qui doit compenser l'inflation et pas les évolutions de carrière.

Pr14 Aucune rémunération ne doit être inférieure à 1700€ net pour un temps complet en 2016.

Pr15 Les écarts maximums de rémunération ne doivent pas dépasser un rapport de un à quatre.

Pr16 Il ne doit pas y avoir de situation de blocage de carrière en deçà de la limite de 4x1700€ net en 2016.

II. Questions à débattre pour élaborer des revendications à court et moyen terme

L'idée ici est de définir un modèle pouvant être revendiqué immédiatement mais évolutif en fonction de l'avancée de nos débats sur un modèle de société.

Question 1 : évolution en fonction du temps.

* La rémunération doit-elle rester constante en fonction du temps (hors inflation) ou bien évoluer tout au long de la carrière ?

Question 2 : différences en fonction de l'emploi.

- * La rémunération doit-elle être la même pour tous ou bien prendre en compte :
- * le niveau de responsabilité ?
- * la qualification requise pour le poste (niveau d'études ou expérience professionnelle) ?
- * les sujétions particulières ?
- * l'encadrement de personnels ?
- * la pénibilité ?
- * l'espérance de vie qui varie selon les métiers ?
- * la situation familiale ?
- * ... ?

Question 3 (corollaire aux deux précédentes)

* La rémunération doit elle être uniformément croissante ou bien peut-elle diminuer, par exemple en fonction de l'emploi réellement exercé ?

Question 4 :

Une mesure qui induise une stagnation voire une diminution des plus hauts revenus peut-elle être acceptable pour SUD Recherche EPST_?

Question 5 : quels types de demandes d'augmentations soutenons-nous (proposons-nous) ?

Tant que le revenu minimum n'atteint pas les 1700€ net (2016), les augmentations uniformes que nous réclamons :

a/ devraient-elle être plafonnées pour les revenus atteignant $4 \times 1700€ = 6800€$?

b/ Si oui, ce plafonnement doit-il s'appliquer abruptement ou par une dégressivité entre 1700 et 6800€ ?

III - Proposition à débattre : modèle dit « de la grille indiciaire unique »

Quelles que soient les réponses aux questions précédentes, nous revendiquons des échelons identiques - en valeur et en durée - pour tous. En d'autres termes, la « pente » doit être la même pour toutes les grilles de rémunérations : les durées d'échelon sont identiques, les pas d'échelons (« hauteur des marches ») égaux.

Remarques :

1. La grille de chaque grade se construit simplement en définissant l'indice de départ, l'échelle reste ouverte vers le haut.

2. Ce modèle est indépendant de la réponse aux questions 1 et 2 : Un salaire constant se traduit par des durées d'échelon infinies (ou des marches de hauteur nulle. Des différences entre corps/grades se traduisent par des rémunérations de départ différentes. Le classement dans une grille s'effectue en calculant le nombre d'échelons franchis en fonction de l'expérience préalable.

IV. Revendications générales à la Prévert

R1 Refus du RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

R2 Suppression de toutes les primes liées à la fonction (ISFIC, NBI, PFI, ...) et de toute forme de prime au mérite, en particulier la PES devenue PEDR, ou d'intéressement. (Nota : dans le RIFSEEP il s'agit des « sujétions particulières », pas des « sujétions et astreintes » que nous connaissons).

R3 Refus de la modulation individuelle des primes, attribution d'un montant aligné sur la prime

moyenne des IRHC pour celles et ceux qui perçoivent un montant inférieur, et intégration de cette prime au salaire.

R4 Dans le contexte actuel, nous mettons en avant l'exigence prioritaire d'une augmentation mensuelle uniforme - en points d'indice - identique pour tous (titulaires et contractuels), meilleure réponse unifiante sur le rattrapage de pouvoir d'achat, la revalorisation des carrières et le régime indemnitaire.

R5 Toutes les augmentations revendiquées doivent être uniformes (montant identiques pour tous) tant que le salaire minimum revendiqué (1 700 € en 2016) n'est pas atteint.

R6 Le classement dans une grille doit prendre en compte l'intégralité de l'expérience professionnelle, qu'elle soit acquise dans le public ou le privé, quel que soit le pays d'exercice.

R7 Nous demandons une refonte égalitaire du Supplément Familial de Traitement (SFT), qui soit attribué sans condition statutaire et où chaque enfant à charge donne droit à un montant identique.

R8 Nous demandons une refonte égalitaire de l'indemnité de résidence qui soit attribuée sans condition statutaire.

R9 Nous demandons une refonte égalitaire des primes d'indemnité de résidence en fonction de la réalité des coûts du logement.

Orientation en matière de temps de travail

Le respect du temps de travail légal

T1.1. La réduction des moyens financiers et humain associée à de nouveaux modes de financement basés sur des appels à projets, ainsi que les modes de fonctionnement et d'évaluation de la recherche poussent à la course aux publications et à la concurrence. Ils sont à l'origine d'une pression de plus en plus importante, relayée par les hiérarchies mais aussi par le collectif de travail. Cette pression touche tout le personnel, directement ou indirectement. Elle se traduit pour beaucoup de membres du personnel par un temps de travail bien supérieur à la durée légale, aux amplitudes maximum autorisées, sans prise en compte des temps de repos minimum, ...

T1.2. Il est nécessaire d'avoir une réflexion collective sur l'organisation du travail dans la recherche afin de mettre fin à cette pression qui est inacceptable. La rémunération à la performance est l'un des moyens qu'utilisent nos directions pour que le personnel intègre cette pression et la fasse subir aux collègues.

T1.3. SUD Recherche EPST défend le droit de chaque agent à ne pas dépasser les horaires légaux du temps de travail. Aucune personne ne doit se sentir obligée de répondre de manière récurrente à la charge de travail en dépassant la durée légale. La quantité totale de travail doit être adaptée aux effectifs. La variable d'ajustement ne peut pas être la charge individuelle de travail.

T1.4. Dans les instances, les représentants du personnel SUD Recherche EPST ne doivent pas, dans leur manière d'appréhender un dossier, encourager cette course au « travailler plus

T1.4 bis Le conseil national qui sera issu du congrès initiera une réflexion pour ne pas tenir compte du mérite dans les concours de recrutement externes (DR par exemple).

T1.5. SUD Recherche EPST demande le recrutement de personnel en nombre suffisant dans les EPST afin que la charge de travail de chaque agent soit compatible avec le respect du temps de travail légal. De la même façon, les décharges de service à titre syndical doivent être compensées par des recrutements pour ne pas reporter du travail sur les collègues.

T1.6. Il est nécessaire que les organismes se dotent d'une charte pour le respect du temps de travail et de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

T1.7. De plus SUD Recherche EPST incite chacun-e à réduire la pression (volontaire ou non) qu'il-elle exerce sur les autres et sur lui-même, ne serait-ce que par l'exemple (envoi de courriels à des heures indues et autres dérives liées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, engagements pris sans consultation préalable...), et à prendre en compte dans la charge de travail les activités annexes au cœur de métier (agents de prévention, correspondant formation, activité syndicale, participations à des instances...).

Réduction du temps de travail légal

T2.1. Pour lutter contre le chômage et disposer de plus de temps libre SUD Recherche EPST revendique une réduction du temps de travail et encourage le passage à une semaine de 32 heures qui soit possible d'être réalisée en 4 jours, sans perte de salaire.

T2.2. Cette diminution du temps de travail devra être intégralement compensée par des recrutements de titulaires afin que la mesure se traduise par un réel partage du travail, et qu'elle n'augmente pas la charge de travail du personnel.

Motion adoptée en congrès

« Les dépassements de temps de travail, les horaires de travail décalés ou morcelés qui dégradent les conditions de travail et la vie privée ne concernent pas seulement les agents, permanents ou non, de nos organismes.

Les travailleur-ses employé-es dans des entreprises extérieures sous-contrat avec les organismes peuvent être soumis à une planification de leur temps de travail rendant leur vie personnelle très compliquée (nettoyage avant ouverture des bureaux et après leur fermeture) et leur conditions de travail difficiles (travaux payés au forfait même si le temps nécessaire pour les réaliser est nettement supérieur...) imposées par leur employeurs parce que ceux-ci ont décroché des contrats sur le seul critère du moins-disant.

SUD Recherche EPST œuvrera pour qu'aucune personne travaillant dans nos établissements ne subisse des contraintes de cette sorte de la part de leurs employeurs. »

Orientation en matière de Santé-Travail & CHSCT

Retour sur les enseignements de la période depuis la mise en place des CHSCT

ST.1 Comme nous le pressentions, l'instauration - longtemps attendue - en 2010 dans le secteur public du Comité Hygiène et Sécurité élargi aux Conditions de Travail (CHSCT), ne s'est pas concrétisée, sur le terrain, en avancées significatives.

ST.2 Les compétences de l'instance et les moyens attribuées aux représentant/es du personnel pour remplir leurs missions restent en deçà de la réglementation du secteur privé. De plus, l'administration fait tout pour freiner l'intervention des représentant/es du personnel, notamment en ce qui concerne leur libre circulation dans les lieux de travail, la conduite d'enquêtes, la diffusion d'information vers les agents, le recours à des expertises extérieures (situation de restructurations, d'équipes en crise...).

ST.3 Face à la mise sous pression tant individuelle que des collectifs de travail, et à la perte de sens du travail, l'administration s'est pourvue, pour se dédouaner, d'une panoplie d'actions « RPS » tendant à adapter la personne au travail demandé - et non l'inverse, mettant d'abord en cause les fragilités individuelles...

ST.4 La souffrance au travail est ainsi devenue le premier motif de visite dans les centres de consultation de pathologies professionnelles. Pour autant, dans notre secteur comme ailleurs, la reconnaissance en accident de service des arrêts et pathologies générés par cette dégradation des conditions de travail reste l'exception. Les Directions se refusent à remettre en cause les nouvelles formes d'organisation du travail, de « management », qui mettent en compétition collègues et équipes.

Avoir les moyens de réagir

ST.5 Les compétences des CHSCT doivent être confortées et élargies. Leur règlement intérieur (RI) doit permettre aux représentant-e-s du personnel de remplir leur mission, en leur garantissant sans délai le libre accès aux locaux, le droit de rencontrer les personnels, la capacité d'instruire des enquêtes internes et de commander des expertises externes (du cahier des charges au choix du prestataire). Les représentant-e-s du personnel doivent avoir un accès permanent à tous les locaux, y compris ceux en zone à régime restrictif (ZRR) ; ils doivent pouvoir dialoguer librement avec le personnel et disposer d'ordre de mission permanent sur le territoire couvert par le CHSCT.

ST.6 Sans négliger la prévention des risques physiques et environnementaux, l'implication des CHSCT sur la question de la souffrance au travail est un enjeu prioritaire aux trois niveaux de la prévention :

- Primaire : étude de la prise en compte des conditions de travail en amont des restructurations, fusions...
- Secondaire : alertes remontant des visites, cahiers sécurité, analyse prévention des accidents et incidents
- Tertiaire : reconnaissance en accident de service, demande d'expertise externe en cas de conflit déclaré...

Se donner des outils

La question de l'organisation du travail étant très complexe et en évolution constante, SUD Recherche EPST encourage les représentant-e-s au CHSCT, ainsi que tout agent, à se former régulièrement auprès de Solidaires, à utiliser les outils mis en place par le syndicat et par Solidaires (liste de diffusion santé-travail, fiches pratiques, brochures « Et voilà le travail ! », etc.).

SUD Recherche EPST met en garde les représentant-e-s en CHSCT contre les formations mises en place par les directions, qui ont tendance à former les représentant-e-s du personnel selon les vues de l'administration (super-assistants de prévention, risques psycho-sociaux...).

SUD Recherche EPST mettra tout en œuvre pour faire appliquer les termes de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique en ce qui concerne la formation des représentant-e-s en CHSCT : *« afin de permettre aux membres des organisations syndicales de pouvoir choisir leur centre de formation, deux des cinq jours de formation minimale obligatoire des membres des CHSCT, déjà prévus par les décrets 82-453 et 85-603, seront inscrits au titre de la formation syndicale. Ces deux jours ne s'imputeront pas sur le contingent de 12 jours annuels de formation syndicale ».*

ST.7 L'action des CHSCT doit se construire collectivement avec l'ensemble des collègues.

Le réseau santé-travail mettra tout en œuvre pour :

ST.8 multiplier la participation de collègues d'autres établissements au CHSCT, à titre d'expert ou de personnes qualifiées ;

ST.9 se donner les moyens de développer une expertise syndicale inter-établissements en échangeant systématiquement dans le réseau à chaque réunion de CHSCT ;

ST.10 faciliter le recours à des actions juridiques afin de contraindre l'administration à assumer ses responsabilités ;

ST.11 dans la mesure du possible, travailler en intersyndicale au sein du CHSCT, afin de créer le rapport de force nécessaire ; se différencier clairement dans les cas où le consensus semble compromettre les valeurs des Solidaires ;

ST.12 en cas de tutelles/employeurs multiple, travailler en synergie entre représentant-e-s syndicaux des différents CHSCT concernés, et organiser des visites communes de service ;

ST.13 organiser la protection des représentants du personnel...

ST.14 faciliter la diffusion d'information vers l'ensemble des personnels.

ST.15 Le réseau santé-travail de SUD Recherche EPST développera activement la capacité, en interne et en lien avec Solidaires, de servir rapidement de point d'appui juridique et technique sur les réactions à mettre en œuvre en cas de signalement : déclaration d'accident du travail, mobilisation des acteurs de prévention, réunion exceptionnelle du CHSCT, etc... Le réseau

capitalisera ses propositions sous forme de fiches d'actions et en faisant mieux faire connaître celles déjà disponibles au sein de Solidaires.

ST.16 La problématique de la souffrance au travail n'est pas du seul ressort des membres du CHSCT mais doit être prise en charge par l'ensemble du syndicat. Il est nécessaire de donner à l'ensemble du personnel les moyens d'agir, par exemple en soutenant toute action permettant à chacun de comprendre les liens entre les souffrances et l'organisation du travail.

ST.17 Les représentant-e-s SUD Recherche EPST mettront tout en œuvre pour obtenir la consultation systématique du CHSCT sur tous les dossiers de sa compétence en matière de handicap au travail : accessibilité du bâti, aménagement de poste, agent confronté à une restructuration...