

SPASEEN-FO

Syndicat National des Personnels
Administratifs des Services
Extérieurs de l'Education
Nationale Force Ouvrière

6-8, rue Gaston Lauriau
93513 Montreuil cedex

Tél : 01.56.93.22.93

E-mail : spaseen@fo-fnecfp.fr

Sommaire

Editorial	1
SNAPAI-SPASEEN-FO	1
CAP 2022	2
CTM du 30/01/2018 : Bilan indemnitaire et Télétravail	3
Echos des sections	4
Elections 2018	4

SERVICE PUBLIC
JE-NOUS-TOUS AVEC FO!

FO, 1^{ère} force syndicale dans la Fonction publique d'Etat.

FO, 3^{ème} force syndicale dans l'Education nationale.

Imprimerie : Roto Press Numeris
36, bd Robert-Schuman
93190 Livry-Gargan
ISSN : 1625-2519
CPPAP : 0921S05614

Directeur de publication : Hubert Raguin

Chaque début d'année, il est de tradition de fêter les meilleures choses à ceux qu'on aime, à ceux qui nous sont proches ou avec qui on partage un ensemble de vues. Dans le cadre syndical, ce sont nos convictions, nos revendications, notre détermination à défendre nos missions, nos statuts, nos revendications qui nous lient les uns aux autres.

Face à l'offensive délibérément destructrice menée tout azymut par ce gouvernement, face à la violence avec laquelle les annonces s'enchaînent, remettant en question à chaque fois les acquis des salariés, du privé comme du public, le rôle du syndicat d'informer, revendiquer et défendre pour construire le rapport de force nécessaire.

Car il va falloir se mobiliser.

Si certains ont pu croire que les analyses du SPASEEN-FO sont pessimistes, pas réalistes, les mesures passées et celles annoncées démontrent au contraire que FO avait raison. Que les revendications que nous portons sont justes. Parfois même en dessous de la réalité.

Le gouvernement a décidé, en continuant à mener la politique d'austérité de ses prédécesseurs, à finir le sale travail : remettre en question les acquis du Conseil national de la Résistance, la Sécurité sociale, le Statut et le Code du travail, les retraites.

Car il n'y a pas d'étanchéité entre les contre-réformes. S'attaquer au Bac, c'est la suite logique de la volonté de liquider le Code du Travail. Sans diplôme national, plus de conventions de branches. Sans conventions de branches, plus de garanties collectives. Renforcer l'autonomie des EPLE, territorialiser l'Education nationale, remettre en cause les recrutements sous statut en favorisant le recrutement de contractuels, accélérer la réforme territoriale, tout s'inscrit dans la même logique.

Le 22 mars 2018, nous serons en grève pour défendre la Fonction publique et à travers cette mobilisation nous continuerons à demander l'abrogation des lois et mesures régressives et destructrices de ce en quoi nous croyons.

Le 22 avril 2018, c'est fort de nos revendications et résolutions que chaque délégué mandaté ira au congrès confédéral pour faire vivre la démocratie chère à Force Ouvrière.

Alors mes chers camarades, puisque nous débutons une nouvelle année, celle du Chien dans le calendrier chinois, symbole d'honnêteté et de fidélité, deux qualificatifs qui représentent Force Ouvrière, je vous souhaite au nom du Secrétariat national, une très belle année, de reconquête et de réussite. Et des victoires FO aux élections professionnelles !

Cyrille LAMA,
Secrétaire général du SPASEEN-FO



SPASEEN-FO et SNAPAI

Le SNAPAI, syndicat national des Personnels d'Administration et d'Intendance, est un syndicat qui a décidé de quitter la Fédération Autonome de l'Education Nationale.

Il a choisi de se rapprocher du SPASEEN-FO, avec lequel il partage l'ensemble des revendications. Ce qui rapproche avant tout nos deux organisations syndicales, c'est l'indépendance syndicale que nous avons tous chevillée au coeur et au corps. Des membres du bureau national du SNAPAI sont invités à chaque instance nationale du SPASEEN-FO.

Suite aux annonces du premier ministre concernant la Fonction publique, les deux syndicats ont décidé de s'exprimer ensemble.

Le SPASEEN-FO et le SNAPAI refusent l'ensemble des pistes évoquées qu'ils considèrent comme une nouvelle attaque contre les fonctionnaires et le service public. Elles mettent en danger aussi bien les garanties et droits des agents, que le service public lui-même.

Le SPASEEN-FO et le SNAPAI appellent les personnels à renforcer le syndicalisme libre et indépendant pour porter leur voix et défendre leurs revendications.

1-2-3-4-5-6-7-8...

200*!!!

PLOUF, PLOUF

CE SERA TOI

QUI ...



Suppressions de postes

Le gouvernement, tout à sa politique d'austérité, a décidé la suppression de 200 postes d'administratifs sur le budget 2018. **Aucune académie épargnée...**



« Action publique 2022 » : danger !

Le 26 septembre dernier, une circulaire du premier ministre annonçait la mise en œuvre du programme « Action publique 2022 ». Ce dernier a pour objectif principal de poursuivre « rapidement » la baisse des dépenses publiques, en réduisant de 3 points leur part dans le produit intérieur brut (PIB) d'ici 2022.

Cela correspond à 60 milliards d'Euros de nouvelles coupes budgétaires, dont une partie serait réalisée par la suppression de 120 000 emplois (50 000 dans la fonction publique d'Etat et 70 000 dans la fonction publique territoriale), et par des privatisations de pans entiers de services publics.

Le CAP 22 s'inscrit dans la continuité de la RGGP, la Réate, la MAP, mais aussi du Crédit Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) et du Pacte de responsabilité, qui ont infligé des mesures d'austérité. Il tente de porter un coup final tant au service public qu'aux garanties statutaires des personnels. **FO le refuse !**

Le « Comité Action Publique 2022 » (CAP 22)

Composé de hauts fonctionnaires et de représentants patronaux du secteur privé, ainsi qu'au passage d'une ex-secrétaire nationale de la CFDT, CAP 22 est chargé d'identifier des « réformes structurelles et des économies significatives et durables », sur l'ensemble du champ des administrations publiques.

Il est invité à proposer ce qui relevait des missions de service public et resterait dans le giron des ministères, ce qui serait transférable aux collectivités territoriales, ce qui pourrait relever des associations, voire du secteur privé. Ou tout simplement les missions qui mériteraient purement d'être abandonnées.

Le message est donc très clair : c'est moins de services publics !

Ces réformes concernent toutes les administrations (centrales, locales et de sécurité sociale) et visent à réduire les dépenses publiques (budgétaires, fiscales et sociales).

Le rapport du comité, qui porte sur 21 domaines, doit être remis à Emmanuel Macron et Edouard Philippe courant février 2018, avec une « mise en œuvre opérationnelle » prévue à partir de mars.

De leur côté, les ministères sont chargés d'établir des contributions pour aider le CAP. Une politique inacceptable de privatisation des services publics est donc déjà en préparation !

Le « Forum de l'action publique »

Le « Forum de l'action publique » met en œuvre une pseudo-consultation directe des agents et des citoyens, qui vise en réalité à contourner les organisations syndicales. Cette « consultation » ne peut être par ailleurs qu'une mascarade... puisque les objectifs sont d'ores et déjà fixés par avance !

Une organisation syndicale n'a pas pour rôle d'accompagner les suppressions de postes et les coupes budgétaires.

FO a décidé de se retirer du cycle de groupes de travail relatif à la mise en place de ce « Forum de l'action publique ». Cette décision a fait l'objet d'un communiqué commun FO, CGT et Solidaires le 13 novembre dernier.

Dès les premières réunions de préparation, il était déjà clairement apparu que cela n'était pour le gouvernement qu'un prétexte lui permettant d'afficher un prétendu « dialogue social »...

A l'issue du premier Comité interministériel, le premier ministre a lancé jeudi 1er février un « chantier » pour « élaborer un nouveau contrat social avec les agents publics ». Rien que ça ! De nouvelles « concertations » sont ouvertes jusque la fin de l'année 2018, autour des 4 axes suivants :

Axe gouvernemental n°1

Un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants, dans une philosophie similaire à celle de la loi Travail

Commentaires FO

La « loi Travail », dont FO revendique l'abrogation, a pour objet de favoriser l'échelon local (accords d'entreprise dans le privé) au détriment des garanties collectives des salariés (conventions collectives et code du travail / Statut général et statuts particuliers de la Fonction publique).

Les ordonnances Macron accentuent par ailleurs les dispositions de la loi Rebsamen d'août 2015, en fusionnant les institutions représentatives du personnel, au détriment de la défense des intérêts matériels et moraux des personnels.

Les « chantiers transversaux »

- * Simplification administrative et amélioration de la qualité de service
- * Transformation numérique
- * Rénovation du cadre des ressources humaines
- * Modernisation de la gestion budgétaire et comptable
- * Organisation territoriale des services publics

Axe gouvernemental n°2

La rémunération plus individualisée des agents publics, telle qu'annoncée dans le projet du Président de la République

Commentaires FO

La mise en place du RIFSEEP, auquel FO continue de s'opposer, pose le cadre d'une rémunération plus individualisée. Avec les diminutions de budget prévues, l'individualisation des rémunérations se révèle comme un simple outil de gestion de la pénurie, impliquant une plus grande « pression » sur les personnels, ainsi qu'une compétition accrue entre les collègues ?

Axe gouvernemental n°4

Un élargissement du recours au contrat s'agissant des métiers ne relevant pas d'une spécificité propre au secteur public

Commentaires FO

Que signifie cette notion de « métiers spécifiques », sinon la remise en cause des garanties statutaires de l'ensemble des fonctionnaires ?

Contre le statut, le gouvernement invente le « contrat statutaire » qui est en réalité une remise en cause de l'article 3 du statut de la fonction publique qui indique que tout emploi doit être occupé par un fonctionnaire. C'est une politique d'emploi public axée sur la précarisation des personnels.

Axe gouvernemental n°3

Un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, en termes de formation notamment, dans la perspective de mobilités dans la fonction publique ou vers le secteur privé

Commentaires FO

Il s'agit ici d'accompagner les collègues par des formations pour les « aider » dans le cadre des suppressions de postes, des mutualisations, voire même dans le cas du transfert de missions au secteur privé.

Nous sommes dans le cadre d'un plan de licenciement. N'avons-nous pas d'ailleurs un premier avertissement avec le « plan de départs volontaires » annoncé par le ministre de l'Action et des Comptes publics ?



Bilan du régime indemnitaire des personnels BIATSS

L'année commence bien pour les personnels administratifs... Après le cadeau de Noël consistant à supprimer 200 postes, le ministre met à l'ordre du jour le bilan indemnitaire des personnels BIATSS pour l'année 2017. A l'en croire, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. FO n'en a certainement pas la même lecture.

Intervention de Salima Bouchalta, désignée experte.

L'étude indemnitaire présentée [lors de ce CTM], à travers l'évolution des montants indemnitaires, peut sembler révéler une revalorisation, certes mineure, mais une évolution à la hausse quand même.

Mais les chiffres présentés ne sont que des montants moyens : il n'y a donc là que des « estimations approximatives » selon les termes mêmes de la note présentée aux membres de ce CT. Dans les faits, les montants effectivement perçus par les personnels varient d'une académie à l'autre, en fonction de la politique indemnitaire locale. Chaque académie a fixé le montant des régimes indemnitaires versés en fonction du corps, du grade mais aussi du poste occupé.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel qui, rappelons-le, a été rejeté massivement par les organisations syndicales, a créé des nouvelles inégalités dans la rémunération des agents de ce ministère, par une accentuation de l'individualisation des salaires. Des agents ne perçoivent pas la même rémunération que des collègues, alors que les missions exercées sont identiques.

Et les revalorisations indemnitaires promises lors de la mise en œuvre du RIFSEEP n'ont jamais eu lieu : à budget constant, si aucun personnel n'a subi de pertes, pertes rendues impossibles par une clause de sauvegarde garantissant le maintien des primes et indemnités versées avant la mise en œuvre du RIFSEEP, rares sont les collègues qui y ont gagné.

L'évolution des moyennes nationales – hors administration centrale – indiquée sur les documents fournis indique des montants insignifiants : les augmentations que ces tableaux peuvent laisser imaginer démontrent en réalité que les montants versés dans certaines académies étaient si bas qu'ils étaient inférieurs aux planchers prévus par le cadrage national. De plus, n'oublions pas que ces chiffres incluent très probablement le complément indemnitaire annuel, reliquat dont les modalités de détermination du montant restent à la discrétion du supérieur hiérarchique. Le CIA reconnaît « l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent » ; le « mérite » ne pouvant être apprécié objectivement, ce montant peut varier de zéro à x euros, sans réelle possibilité de contestation, ne protégeant les personnels ni de l'arbitraire ni du clientélisme.

Ainsi le RIFSEEP, pas plus que la Prime Fonction Résultats avant lui, n'a en rien amélioré l'indemnitaire des agents. Au contraire, il entérine la déqualification des postes, par une déconnexion entre l'indemnitaire et le grade. Les agents se voient imposer d'assurer les missions d'une catégorie supérieure mais sans en avoir le traitement indiciaire.

C'est pourquoi FO revendique

- * la revalorisation des régimes indemnitaires au taux 8 – celui appliqué au ministère des finances,
- * l'abandon du RIFSEEP,
- * l'intégration totale du régime indemnitaire dans le traitement indiciaire.

La politique salariale ne peut passer par l'indemnitaire.

FO revendique encore et toujours le déblocage et la revalorisation de 16% de la valeur du point d'indice pour un rattrapage partiel des pertes de salaires que tous les agents de ce ministère subissent depuis trop d'années.



Télétravail

Autre point abordé pendant ce CTM, le Télétravail. **Intervention de Salima Bouchalta, désignée experte.**

Commençons par rappeler que le télétravail est déjà largement expérimenté dans certaines académies où des chartes ou protocoles locaux ont été élaborés. Le projet d'arrêté présenté aujourd'hui devant ce CTM est attendu de longue date par des agents qui sont déjà en situation de télétravail.

Nous constatons que le télétravail est parfois perçu par des collègues comme une solution pour tenter de surmonter les difficultés engendrées par la dégradation des conditions de travail : raréfaction des postes dans de nombreuses zones géographiques, logement, coût et temps de transport, allongement du temps de travail par l'explosion des heures supplémentaires, stress, fatigue, locaux étroits voire insalubres.

Pour FO, le télétravail ne peut être envisagé comme une solution à ces difficultés rencontrées par de nombreux agents.

Les premières études de l'Organisation Internationale du Travail ont montré qu'à forte dose, le télétravail expose les personnels à des répercussions négatives sur la santé et le bien être.

C'est pourquoi nous considérons qu'il ne peut y avoir de flou juridique autour du télétravail : ces nouvelles modalités d'organisation du travail doivent être encadrées par des règles claires, préalable indispensable pour protéger tous les agents, les télétravailleurs mais aussi les personnels qui restent dans les services pendant le temps du télétravail et les personnels encadrants.

Pour FO, ces règles doivent être un cadrage national, elles ne peuvent se décliner par académie, en fonction d'accords ou de protocoles négociés localement. Le projet d'arrêté présenté aujourd'hui devant ce CTM, en ne déclinant pas les garanties existantes, notamment celles prévues par le décret Fonction publique du 11 février 2016, conduira de fait à supprimer ces garanties.

Le projet d'arrêté présenté aux membres de ce CTM oublie plusieurs aspects :

* En termes de coûts financiers pour le télétravailleur d'abord ; tous les moyens nécessaires en matériel et tous les frais occasionnés par le télétravail doivent être

intégralement pris en charge par l'administration, comme le prévoit expressément le décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et la magistrature, dans son article 6 : « L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ». Notre ministère doit prévoir les moyens indispensables pour que les candidats au télétravail n'aient pas à payer pour travailler.

* Le texte proposé n'évoque aucune limite quant au temps du télétravail : une limitation du nombre de jours hebdomadaires télétravaillables est indispensable pour notamment protéger les agents du risque d'éloignement de la vie du service. Cette limitation permettrait également de protéger les télétravailleurs en termes de carrière : dans le cadre de l'évaluation professionnelle, le lien avec le supérieur hiérarchique ne doit pas être distendu. Pour FO, le télétravail doit être limité à 2 jours maximum par semaine.

* Le texte n'évoque pas les notions de volontariat et de réversibilité. Le télétravail ne doit pas pouvoir être imposé à un agent et tout personnel télétravailleur doit pouvoir sortir du dispositif s'il le souhaite.

* Le droit à la déconnexion doit être rappelé expressément : là encore, nous avons des retours d'expérience. Le télétravail crée un risque de confusion entre sphère professionnelle et sphère privée, contre lequel il est impératif de protéger les agents.

Le texte présenté est trop vague sur ce point. Il est nécessaire de préciser que des plages horaires doivent être clairement définies pour distinguer le temps durant lequel le télétravailleur est à la disposition du service et celui durant lequel il ne l'est pas. L'agent en télétravail doit pouvoir bénéficier de la pause de 20 minutes et d'un temps de pause méridienne normal.

Pour FO, à travers une mesure qui pourrait paraître intéressante pour certains agents, ce sont surtout, en ligne de mire, des économies d'échelle sur les locaux dans le cadre d'une politique immobilière interministérielle renforcée.

C'est surtout faire croire à l'agent qu'il est entrepreneur de lui-même en renforçant son isolement.

Depuis un an, le Syndicat des Personnels Administratifs des Services Extérieurs de l'Education Nationale de la Vienne est un interlocuteur incontournable entre les personnels et l'administration de l'académie de Poitiers. Certes nous avons peu d'élus dans les instances, pour le moment, mais nous nous efforçons de défendre et de faire entendre les revendications de nos collègues.

Nous avons obtenu d'être associé aux groupes de travail concernant les personnels administratifs, techniques (ITRF et PTO) ainsi que les agents non titulaires (CDD ou CDI).

Les dossiers que nous avons suivis pour l'académie sont :

- la réorganisation des agences comptables
- la mise en place du RIFSEEP administratif et technique;
- les conditions de travail en période de canicule au rectorat.

Nous avons obtenu :

- * la mise en place de panneaux d'information syndicale (rectorat) ;
- * la mise à disposition d'un local syndical (rectorat) ;
- * des décisions favorables aux collègues dans leurs requêtes face à l'administration.

Ce que nous souhaitons développer ce sont les visites dans les établissements (EPL, Canopé, Université, etc). Nous souhaitons aller à la rencontre des collègues afin de les informer de leurs droits (hygiène et sécurité au travail, action sociale, formation continue, contrat de travail, etc.). Entendre leur vécu et comprendre au mieux les difficultés auxquels ils peuvent être confrontés dans leur travail.

Les personnels sont au bord du burn-out

Ces dernières années ce sont 10 000 postes que l'on supprime. Si toutefois ils sont remplacés, ce sont par des contractuels précaires et sous-payés.

Pour le SPASEEN-FO de la Vienne c'est le recrutement massif et sous statut que nous revendiquons.

Ensemble, on est plus fort et on peut mieux défendre nos droits !



La suppression des contrats aidés (qui remplaçaient des contractuels, remplaçant eux-mêmes des postes de titulaires supprimés) continue de se faire sentir.

Les administrations des EPL ne sont plus au bord de l'asphyxie, elles agonisent et les personnels souffrent quotidiennement des pressions hiérarchiques elles-mêmes conséquences des contre-réformes des gouvernements successifs.

Ce n'est qu'une question de temps avant la transposition de ces souffrances en arrêts maladie, burn out, dépressions, voire pire.

Les charges de travail supplémentaires, imposées à des personnels administratifs déjà exsangues, s'ajoutent aux pertes de salaire récurrentes (augmentation régulière des cotisations retraites, gel du point d'indice et PPCR, et maintenant augmentation de la CSG), à la non reconnaissance indemnitaire (empirée par PPCR) et à une absence totale de politique RH (diminution des ratios promu/promouvables pour les tableaux d'avancement, non reconnaissance des missions en refusant de promouvoir par liste d'aptitude sur poste, pas de médecine du travail,...).

Force Ouvrière a proposé un avis, mis au vote : le CHS CT départemental réuni ce jour 17/01/2018, dénonce les conditions de travail des personnels non enseignants, et en particulier des personnels administratifs. Il se prononce sur l'adéquation des tâches confiées avec la quotité de travail, ainsi qu'avec le corps d'appartenance de chaque personnel.

Alors que cet avis nous paraissait légitime et sans aucune polémique possible, les représentants de l'UNSA et de la FSU ont refusé de prendre part au vote.

Nous ne pouvons que nous étonner de cette décision, laissant ouvert le champ des possibles aux heures supplémentaires non rémunérées et non récupérées, ainsi qu'aux fonctions supérieures occupées sans le salaire correspondant.

Le SPASEEN-FO et sa fédération, la FNEC FP-FO, continueront de se mobiliser et de porter ces revendications dans les Comités Techniques (CTA et CTM) et dans les Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Départementaux, Académiques et Ministériels (CHSCT D, CHSCT A et CHSCT M).



Elections professionnelles 2018

La date des élections professionnelles Fonction publique est connue : le 6 décembre 2018, les agents titulaires et contractuels des 3 versants seront appelés à voter pour élire leurs représentants au Comité technique ministériel, d'établissement ou académique, ainsi qu'aux Commissions paritaires nationales et académiques.

Le vote étant à nouveau électronique, il faudra dans la majorité des cas voter 4 fois.

Aujourd'hui, il faut constituer les listes.

Les élus sont les représentants des personnels et, à ce titre, ils sont élus par leurs collègues.

Dans tous les cas, il ne s'agit pas de cogérer avec l'administration, ni de cautionner, mais de défendre les intérêts collectifs et individuels, sur les mandats et résolutions adoptés par le syndicat.

Alors que le gouvernement veut remettre en cause les commissions paritaires pour faciliter des carrières sur le soi-disant mérite, individualisées, voire clientélistes, les représentants FO auront un rôle essentiel à jouer.

Ces élections seront un enjeu considérable pour les personnels.

La présence de nombreux élus FO sera décisive.

**Chaque syndiqué peut être candidat.
Chaque syndiqué doit porter la campagne de Force Ouvrière.**

Le SPASEEN-FO national et la Fédération, la FNEC FP-FO proposeront des formations pour les nouveaux élus. Ils ne seront pas seuls. Bien au contraire. Ils seront accompagnés.

Non, ce n'est pas compliqué d'être un élu FO, quand on est porté par ses convictions.

Non, cela n'est pas insurmontable quand on ne connaît pas le statut sur le bout des doigts.

Oui, c'est à la portée de chacun que de défendre l'ensemble de son corps, de sa catégorie. C'est dialoguer d'égal à égal avec l'administration. C'est affirmer haut et fort ses revendications !

**C'est ensemble que nous nous battons ! C'est ensemble que nous gagnerons !
Portez-vous candidats !**



SPASEEN-FO Nantes

A ceux qui scandaient que les mutualisations ne serviraient pas la logique budgétaire : nous aurions préféré qu'ils aient raison !

Nous multiplions les analyses et les informations auprès des collègues : aujourd'hui se préparent dans l'agonie la plus silencieuse, et, avec l'accompagnement de certaines Organisations syndicales, la fin de de nos services et de nos missions particulières.

A Force Ouvrière, nous refusons les plateformes interministérielles car elles signent l'acceptation d'une austérité organisée et programmée de la fonction publique de l'Etat ! Tandis que certaines organisations syndicales en appellent de leurs vœux la mise en oeuvre de ces filières administratives interministérielles, le SPASEEN FO réaffirme son opposition à ces mutualisations forcées, qui contraignent les personnels à s'adapter perpétuellement à des procédures nouvelles, aux transferts de pans entiers de missions aux collectivités, aux disparitions de services par la dématérialisation ou l'utilisation de logiciels de gestion automatisée...

Le SPASEEN FO de l'Académie de Nantes constate que les mutualisations se poursuivent et que les postes sont supprimés, au mépris des missions exercées, sacrifiées par des logiques budgétaires d'austérité...qu'individuellement les personnels peinent à se maintenir dans leurs missions, noyés par le flots de contraintes et de directives dictées par la logique de rationalisation des coûts !

Cette année, ni versement exceptionnel, ni baisse des moyens, hausse de la CSG, jour de carence, l'année 2017 se termine avec perte et fracas : à chacun de nous, ensemble, de nous emparer de nos droits, de défendre et de réclamer le respect de nos missions et services.

Il convient à chacun de nous, partout où nous avons des contacts dans les services et établissements concernés par les suppressions de postes, d'en discuter!