

FIER-E-S
DE THE
FONCTIONNAIRES

TOUTES FILIÈRES
LES REVENDICATIONS

Page 9



NON TITULAIRES
REVENDIQUEZ !

Page 18



VOTEZ CONTRE
LE FASCISME

Page 32

fédération
des services
publics

la
cgtp

Service Public

JUILLET/AOÛT/SEPT. 2018 — N° 109 — 1 € — cgtservicespublics.fr

MAGAZINE

**FIER-E-S DE VOTER
CGT LE 6 DECEMBRE**



Cher lecteur, chère lectrice, afin d'utiliser au mieux l'argent de vos cotisations, nous avons engagé un travail de réduction des coûts de production de votre journal. Pour cela, nous avons notamment réduit fortement l'épaisseur du papier et modifié légèrement le format. Par ailleurs, dans un souci d'impact minimal sur l'environnement, ce journal est imprimé par un imprimeur labellisé « Imprim'vert ». Les encres utilisées sont végétales et le processus d'impression n'utilise pas de produits toxiques. Cette démarche de respect de l'environnement, nous y prêtons attention pour l'ensemble de nos productions.



Sommaire

- 03 | Éditorial
- 04 | Actu fédérale
- 06 | La CGT, un syndicat de classe et de masse au service des agent.e.s
- 09 | Des revendications pour toutes les filières
- 18 | Agents non titulaires, vous pouvez compter sur la CGT
- 20 | Zoom sur l'eau et le logement social
- 22 | Avant ou après le 6 décembre, les activités culturelles ne comptent pas pour du beurre !
- 24 | La parole aux candidat.e.s et aux mandaté.e.s
- 26 | Charte de l'élu.e et du/de la mandaté.e
- 28 | Droit de vote dans la Fonction publique territoriale
- 31 | Listes électorales
- 32 | Voter CGT, c'est aussi voter contre le fascisme et les idées d'extrême droite
- 34 | UFR - J'avais 20 ans en mai 68
- 35 | Glossaire
- 35 | À voir

MENTIONS LÉGALES

PUBLICATION DE LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS

263, rue de Paris — Case 547
93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. : 01 55 82 88 20
Fax : 01 48 51 98 20
Courriel : fdsp@cgt.fr
Site : www.spterritoriaux.cgt.fr

Commission paritaire
n° 1219 S 07102

ISSN n° 1148-2370

Directrice de publication :
Sylvie GUINAND

Impression, routage :
RIVET PRESSE ÉDITION
24, rue Claude-Henri-Gorceix
87022 Limoges cedex
Tél. 05 55 04 49 50

c'est ensemble
que l'on gagne !

portez notre
voix ^{travail} & fort

la CGT parce que
je l'aime
moi, moi-même

moi
aussi

je vote
pour **CGT**

Une rentrée sous le signe de la mobilisation !

Les mobilisations du printemps et les « affaires » de l'été ont laissé des traces dans la confiance accordée au gouvernement par les citoyens. Mais les salariés ne peuvent se satisfaire de cet affaiblissement, car les réformes régressives suivent le calendrier décidé par le gouvernement.

Malgré une opposition de toutes les organisations syndicales qui ont manifesté à plusieurs reprises leur refus ferme du projet CAP 2022 et de son volet ressources humaines, le gouvernement continue à avancer.

Après l'achèvement de la casse du Code du travail, Macron et Cie s'attaquent aux statuts. Pour cela, plusieurs stratégies sont développées par le gouvernement, des lois ou projets de loi d'attaques frontales comme pour les cheminots et d'autres, et notamment le projet de réforme des retraites.

Par cette réforme de remise en cause totale de notre modèle social, il répond à la commande du capital. Denis Kessler, numéro 2 du Medef en 2007, déclarait à l'époque dans le magazine *Challenges* qu'il s'agissait de sortir de 1945 et de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance. Sarkozy avait ce projet, mais, rattrapé par la crise financière de 2008 et la lumière mise sur le rôle d'amortisseur social des services publics, il n'a pu remplir cet objectif.

10 ans après, alors que la crise a surtout permis aux grands groupes financiers d'augmenter de 82 % les dividendes dans le monde, la pression se renforce sur notre système social.

La CGT le sait, l'histoire nous l'a montré, seules des mobilisations sur le lieu de travail pour empêcher la production de richesses font réagir le patronat et le contraignent à aller dans des conditions favorables à la table des négociations. Pour cela, les équipes militantes connaissent la démarche CGT et vont régulièrement auprès des salariés pour élaborer les revendications. Les luttes locales existent et sont souvent gagnantes, ce qui doit représenter un encouragement à continuer. La marche supplémentaire pour les combats nationaux est moins simple à franchir et pourtant le ras-le-bol est bien présent.

La CGT est une confédération syndicale née de l'intelligence et de la force du salariat uni pour gagner par l'action collective. Dans la logique du patronat, le syndicalisme est une cible qu'il veut reléguer au simple rôle de béquille sociale accompagnant les politiques régressives.

C'est bien pour cela qu'il est essentiel que la CGT conserve sa première place dans le paysage syndical. Cette position est un des éléments du rapport de force important à maintenir dans cette période pour transformer le ras-le-bol généralisé en action de masse.

Alors, allons ensemble, la tête haute, au combat à la fois pour maintenir et améliorer le poids de la CGT dans le paysage syndical, mais aussi pour s'opposer fortement aux attaques du gouvernement et gagner de nouveaux droits !



Natacha POMMET
Secrétaire fédérale

FIER-E-S
D'ÊTRE
FONCTIONNAIRES !



MISSIONS PUBLIQUES

AGIR TOUS ENSEMBLE POUR LES ASSISTANT.E.S FAMILIAUX.ALES C'EST POSSIBLE !

Le 30 janvier 2018, plus de 25 syndicats CGT, soit une soixantaine de militant.e.s et professionnel.le.s assistant.e.s familiaux.les (dit.e.s aussi Familles d'accueil) venu.e.s de toute la France, ont participé à la première rencontre nationale autour de l'accueil familial **« Agir tous ensemble pour les assistant.e.s familiaux.les, c'est possible ! »** organisée par la Fédération CGT des Services publics et son collectif fédéral médico-social. La journée a été introduite par Baptiste Talbot, Secrétaire général de la Fédération CGT des Services publics. Ce fut une journée de partage d'expériences, de savoirs et savoir-faire

en matière d'accompagnement, de défense et d'activité syndicale pour ce métier très particulier pour lequel tout est à faire.

L'objectif est clairement partagé : au vu du nombre très important d'assistant.e.s familiaux.les employé.e.s par les Départements, de la précarité de leur situation professionnelle et en perspective des élections professionnelles 2018, il est essentiel que nous nous dotions d'une plateforme revendicative portée par toutes et tous, permettant à la fois la reconnaissance du métier et de défendre les enjeux de cette profession.

36 700 assistant.e.s familiaux.les (familles d'accueil) employé.e.s au sein des Départements, soit près de 35 % des effectifs globaux des personnels de l'action sociale et médico-sociale des Conseils Départementaux.
Tou.te.s les assistant.e.s familiaux.les sont des agent.e.s non-titulaires de la fonction publique territoriale.

BEP) qui s'obtient par la formation ou par la Validation d'Acquis de l'Expérience. Il valorise le parcours professionnel des assistants familiaux... en revanche, il ne permet aucune augmentation de salaire.

La profession d'assistant.e familial.e ne peut être exercée que sur agrément des services de Protection Maternelle Infantile et des services sociaux du Département. Cet agrément est renouvelable tous les 5 ans hormis avec l'obtention du DEAF qui n'implique qu'un seul réexamen de l'agrément au terme des 5 premières années d'activité.

Les assistant.e.s familiaux.les ont donc un rôle majeur auprès des enfants qu'ils.elles accueillent et sont un maillon essentiel de la politique départementale d'aide sociale à l'enfance.

La loi du 27 juin 2005 précise **« l'assistant familial est membre à part entière de l'équipe éducative qui travaille avec lui dans le cadre du projet de service de l'aide sociale à l'enfance du Conseil Départemental. »**

Néanmoins, « cette reconnaissance de la part des collègues travailleurs sociaux ne coule pas

Qui sont les assistant.e.s familiaux.les professionnel.le.s du travail social communément « les familles d'accueil » ?

Un camarade de l'Isère témoigne : *« Venu avec deux assistantes familiales, j'ai découvert leur métier au travers de situations isolées qui se sont multipliées... Il est difficile de rencontrer les collègues assistantes familiales, car c'est un métier exercé à domicile. La syndicalisation ne coule pas de source et nécessite un véritable travail de terrain en réseau ! »*

Ces professionnel.le.s accueillent des enfants mineurs ou jeunes majeurs (0-21 ans) en grande difficulté sociale et/ou affective confiés par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) des Départements, le plus souvent sur ordonnance du Juge pour enfant, dans le cadre des dispositifs de protection de l'enfance.

Les assistant.e.s familiaux.les exercent leur métier à leur domicile personnel et dans le cadre familial, 24 h/24 h et 7 jours/7 jours : vie privée, vie familiale, vie professionnelle sont

alors confondus. Être assistant.e familial.e révèle donc un réel engagement tant professionnel que personnel.

« Être assistante familiale est une vocation ! C'est un métier que l'on fait par choix, car les vies professionnelles et personnelles s'entremêlent » témoigne Joëlle Bachelet, assistante familiale dans le département du Nord et élue CGT au comité technique.

Garant.e.s au quotidien de la sécurité, de la santé, de la scolarisation, de l'épanouissement et du bien-être des enfants qui leur sont confiés par les services d'aide sociale à l'enfance, les responsabilités des assistante.s familiaux.les sont énormes.

Au total, ce sont 70 000 enfants confiés aux assistant.e.s familiaux.les en 2013, soit plus de la moitié du total des enfants placés !

Le métier est reconnu par le Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF) de niveau V (CAP-



de source ! C'est un véritable combat au quotidien ! Devenir de véritables fonctionnaires avec un statut, un déroulement de carrière, des formations... permettrait aussi d'obtenir davantage de respect de la part des collègues de l'Aide Sociale à l'Enfance ! » témoigne une assistante familiale venue partager son expérience syndicale.

Aujourd'hui, un.e assistant.e familial.e travaille 24 h/24 h et est rémunéré.e comme si il.elle travaillait 3 h 30 par jour payé.e au SMIC !

Le statut : un premier pas vers la reconnaissance du métier

« Nous demandons à travailler dans la sérénité et à être considérées avec respect ! »

témoigne une assistante familiale

Les assistant.e.s familiaux.les ont le statut d'agent.e.s non-titulaires de l'établissement qui les emploie, mais il s'agit d'un statut spécifique par rapport aux agents non titulaires de la fonction publique, lui-même dérogeant au statut du fonctionnaire.

En dehors de la fonction globale d'accueil, leur rémunération est constituée au regard du nombre d'enfants accueillis.

À titre d'exemple, dans certains départements, en termes de rémunération, les assistant.e.s familiaux.les ont une base de 50 H de SMIC complétée par un « forfait horaire » en fonction du nombre d'enfants confiés : pour

Paul Heems, secrétaire général du syndicat CGT du Conseil Départemental du Nord rappelle qu'« il est important que les camarades des syndicats se familiarisent et se saisissent des enjeux portés par ce métier, car on oublie trop souvent qu'un assistant familial est un travailleur social à part entière... mais payé au rabais (...) C'est un métier précaire et trop peu rémunéré et l'obtention du Diplôme d'État d'Assistants Familiaux ne leur apporte aucune augmentation de salaire ! »

un enfant cela s'éleve à 120H de SMIC mensuel, soit 80 % d'un temps plein !

Ce lien entre les rémunérations et le nombre d'enfants présente une précarité certaine, l'enfant ou les enfants confiés pouvant être retirés à tout moment de la famille d'accueil parfois sur simple dénonciation anonyme. Dans le Nord, il a fallu se battre pour que soit reconnue la présomption d'innocence permettant le maintien de salaire jusqu'aux résultats de la VIAF (enquête interne pour vérifier les qualités d'accueil et les éventuels dysfonctionnements).

Il n'est pas admissible que les familles d'accueil vivent dans une telle précarité !

Militer et revendiquer pour les conditions de travail des assistantes familiales :

Sandrine Thiery, assistante familiale au Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône et élu.e CGT à la Commission Consultative Paritaire Départementale, témoigne des conquis obtenus dans les Bouches-du-Rhône : Chèques vacances, aide à la complémentarité santé, prime de fin d'année, prime d'ancienneté, indemnités d'attente de 1000 euros (au lieu de 600 euros), maintien de salaire en cas de suspicion de maltraitance pour une durée de 4 mois, droits syndicaux respectés... Mais il reste encore beaucoup à faire et ces conquis sociaux ne doivent pas faire oublier les enjeux essentiels de cette profession et la détresse croissante des professionnel.le.s encore trop souvent isolé.e.s.

Pour les assistant.e.s familiaux.les, la CGT revendique :

- Une réelle intégration des assistant.e.s familiaux.les dans les équipes d'aide sociale à l'enfance
- La revalorisation rapide des salaires sur la base des revendications communes, soit 1800 euros bruts pour 32 h de travail hebdomadaire ; et dès à présent « un enfant = un SMIC »
- La mise en place d'un véritable déroulement de carrière avec la reconnaissance de l'ancienneté, du DEAF et une véritable intégration dans la fonction publique territoriale en tant qu'agent titulaire bénéficiant d'un statut et d'un cadre d'emplois
- Pour le bien-être et la sécurité des enfants, la revalorisation et l'indexation sur le « coût de la vie » des indemnités d'entretien, des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour l'accueil des jeunes majeurs âgés de 18 à 21 ans
- Un véritable service public de la protection de l'enfance, alternative à la marchandisation du secteur

2018 : CAP SUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

■ Exercice des mandats syndicaux :

Si l'article L423-15 du code de l'action sociale et des familles stipule que « lorsque l'assistant familial relevant de la présente section exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel, l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant le temps correspondant à l'exercice de cette fonction », il reste à gagner de véritables droits syndicaux pour les assistantes familiales.

■ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Dans le cadre des élections professionnelles du 6 décembre prochain et des CCPD, la prise en compte des revendications des assistant.e.s doit être une des préoccupations premières des syndicats CGT des Départements. **Il est important de rappeler que les assistant.e.s familiaux.les sont à la fois électeurs.rices et éligibles tant au sein des CT qu'au sein de la nouvelle instance CCP.C.**

■ CCPD : Commission Consultative Paritaire Départementale

Les Commissions Consultatives Paritaires Départementales (CCPD) ont

été créées en 1992 afin d'instaurer un dialogue entre les instances départementales, les représentants des assistant.e.s maternel.le.s et familiaux.ales et les professionnel.le.s elles.eux-mêmes, en cas de procédure pour non-renouvellement, suspension ou modification restrictive de l'agrément. L'objectif : éviter toute décision arbitraire ou mal informée relative à l'agrément de la part du président du Conseil départemental et garantir à l'assistant.e familial.e (ou maternel.le) le respect de ses droits à la défense dans une procédure administrative le la concernant. Les CCPD donnent également un avis sur le programme de formation des assistant.e.s maternel.le.s et familiaux.ales du département. Les élections CCPD ont lieu tous les 6 ans, le calendrier est propre à chaque département.

À la CCPD, les élu.e.s CGT apportent de réelles améliorations : défense des salarié.e.s, établissement d'un règlement intérieur pour un bon fonctionnement de l'instance, propositions de plans de formations adaptées aux besoins des professionnel.le.s.



LA CGT... UN SYNDICAT DE CLASSE ET DE MASSE AU SERVICE DES AGENT.E.S

Le 6 décembre, une CGT forte pour peser, une CGT forte pour gagner

Au regard de la férocité des attaques portées par le gouvernement, c'est l'avenir même de la Fonction publique qui est aujourd'hui en jeu.

Périmètre et qualité du service rendu aux usagers, conditions de travail et d'emploi des agents, droits d'intervention des agents et de leurs représentants : l'offensive gouvernementale est généralisée. Le macronisme, c'est l'affaiblissement du service public, la précarité généralisée, le renforcement des pouvoirs des employeurs. Autrement dit, c'est le grand bond en arrière.

Dans ces conditions, les élections professionnelles du 6 décembre revêtent un caractère inédit.

Une participation massive et un score CGT de haut niveau sont indispensables pour peser sur la situation, changer la donne et rouvrir le champ des possibles.

Nous sommes aujourd'hui à trois mois des élections et à moins de deux mois du dépôt des listes.

Sur l'ensemble du territoire, un travail considérable a déjà été accompli par notre CGT.

Durant les semaines qu'il nous reste, il nous revient de prolonger cet effort pour déposer un maximum de listes CGT et nous adresser à un maximum de nos collègues : ce sont les conditions indispensables à une participation et un vote CGT de haut niveau.

Chacun.e des plus de 80 000 syndiqué.e.s de la Fédération peut apporter sa contribution à la campagne, par sa candidature, en participant au déploiement de la CGT, en convainquant des collègues.

Enfin - et il vaut mieux le rappeler ! - chacune et chacun d'entre nous doit voter le 6 décembre et veiller à ce que chaque camarade de la CGT fasse de même.

Toutes et tous actrices et acteurs de la campagne électorale CGT ! Toutes et tous électrices et électeurs le 6 décembre !

Baptiste Talbot,

Secrétaire général de la Fédération

Le 6 septembre 2018

La Fédération CGT des Services publics revendique pour les agent.e.s territoriaux.ales :

■ FINANCEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

• Une réforme fiscale fondée sur le principe de la progressivité de l'impôt : élargissement de

l'assiette de l'impôt sur le revenu à l'ensemble des revenus financiers et du patrimoine, création de nouvelles tranches et augmentation des taux d'imposition, suppression des niches fiscales dont l'inefficacité économique et sociale est avérée;

- Le renforcement de l'impôt sur les grandes fortunes;
- L'augmentation des taux d'imposition de l'impôt sur les sociétés et sa modulation afin de tenir compte des politiques favorables au développement de l'emploi, des rémunérations, de la formation et de l'égalité professionnelle, de l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail, de l'investissement productif, du respect de l'environnement;
- Une réforme du financement et de la fiscalité des collectivités territoriales par une revalorisation des dotations budgétaires de l'État, une péréquation révisée corrigeant les disparités sociales, économiques et spatiales;
- Une refonte de la taxe d'habitation avec la révision des valeurs locatives datant des années soixante-dix et la prise en compte des revenus dans l'évaluation de la base d'imposition;
- La création en lieu et place de la contribution économique et territoriale d'un impôt local des entreprises;
- L'harmonisation européenne des normes comptables des entreprises et des taux d'imposition pour mettre fin au dumping et à l'évasion fiscale;
- L'instauration d'une taxe sur les transactions financières et les mouvements spéculatifs de capitaux;
- La suppression du CICE et du CIR et l'affectation des fonds correspondants à l'action publique et aux services publics correspondants;
- L'annulation d'une partie de la dette publique;
- La création d'un pôle financier public qui reposerait sur la mise en réseau d'un ensemble d'institutions économiques et financières de statut public et semi-public exerçant des missions de service public et d'intérêt général.

Pourquoi voter CGT plutôt qu'une autre organisation syndicale ?

«...La CGT est tout à la fois : de classe, de masse, démocratique, unitaire, indépendante.

Je me permets de reprendre une analogie qui m'est familière. On apprend à l'école la composition chimique des corps. Si l'on retire ou ajoute un seul de ses éléments constitutifs, on change la nature du corps.

Il en est de même pour la CGT : si l'on retire une seule de ses caractéristiques fondamentales, ce n'est plus la CGT, c'est une autre organisation. [...] »

Henri Krasucki devant le 44^e congrès de la CGT, 1992

■ DÉMOCRATIE

- Le renforcement des instances où siègent les représentants des personnels, qui portent notamment des négociations obligatoires sur les salaires, le volume et la nature de l'emploi ;
- Le renforcement du rôle des CHSCT avec de nouvelles compétences notamment en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles ;
- Le renforcement du rôle des CAP avec notamment davantage de transparence sur les déroulements de carrière ;
- La création de Conseils de la Fonction publique, placés au niveau des territoires et composés de manière tripartite avec des représentants des employeurs publics, des organisations syndicales représentatives et des usagers.

■ STATUT

- Le renforcement du titre 1 du Statut de fonctionnaire ;
- Une véritable reconnaissance des qualifications et de fortes améliorations dans les déroulements de carrière ;
- Une meilleure prise en compte de la pénibilité ;
- L'égalité d'accès et de droits sur les trois versants en matière de catégorie active et de bonifications ;
- Des déroulements de carrière équivalents pour des corps/cadres d'emplois exerçant des missions analogues dans les trois versants ;
- Des cursus de formation partagés à l'ENA, à l'INET, à l'École du patrimoine, à l'ENSSIB, etc.

■ POUVOIR D'ACHAT

- Une négociation salariale immédiate pour le dégel de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies et l'augmentation du pouvoir d'achat ;

- L'abrogation du RIFSEEP, dispositif injuste et portant atteinte à la fonction publique de carrière ;
- L'abrogation du jour de carence.

■ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- L'obligation du critère « à qualification égale, salaire égal » ;
- L'homogénéisation des grilles entre filières ;
- La reconstitution des carrières pour les agentes ayant subi une pénalisation due à une grossesse ;
- Une meilleure rémunération du congé parental.

■ FORMATION PROFESSIONNELLE

- Le rétablissement de la cotisation formation à 1 %, première étape vers les 3 % ;
- Le développement de ce droit du travail, c'est-à-dire des possibilités de formation sur le temps de travail et financée par une cotisation suffisante des employeurs ;
- 10 % du temps de travail en formation ;
- Le libre choix des formations grâce à un droit opposable à l'employeur ;
- L'accès à des formations longues, qualifiantes et diplômantes grâce à des droits cumulables dans le temps et gérés collectivement ;
- L'accès à des formations personnelles.

■ PROTECTION SOCIALE ET RETRAITES

- De nouvelles modalités de financement de la sécurité et de la protection sociales avec notamment : l'intégration dans la base de calcul d'éléments constitutifs de la rémunération qui échappent à la cotisation sociale (primes, heures supplémentaires) ; la modulation du taux de la cotisation patronale afin, là encore, de tenir compte et de favoriser une utilisation de la valeur ajoutée produite favorable aux travailleurs/euses et à leur environnement ; l'octroi et le renforcement des moyens nécessaires afin de lutter plus efficacement contre les fraudes fiscales et sociales qui privent aujourd'hui la puissance pu-

blique de plusieurs dizaines de milliards d'euros ;

- La possibilité d'un départ à 60 ans, à l'initiative de l'agent.e, avec une pension d'au moins 75 % du salaire des 6 derniers mois, pour une carrière complète ;
- Un départ anticipé à 55 ans dans le cadre du service actif pour les agent.e.s exposé.e.s à la pénibilité ou à la dangerosité, et à 50 ans pour certains corps ou cadres d'emplois ;
- Un trimestre de bonification et de départ anticipé par année d'exposition pour l'ensemble des agent.e.s exposé.e.s à la pénibilité et à la dangerosité ;
- L'élévation du minimum de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète ;
- L'indexation des pensions sur l'évolution des salaires et non sur celle des prix ;
- Une politique volontariste d'égalité salariale pour les femmes et les hommes, abondant la retraite des femmes et améliorant les ressources des régimes ;
- Le rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour le calcul de la pension des femmes ;
- La suppression de la décote ;
- L'aménagement des fins de carrière par le rétablissement d'un dispositif de cessation progressive d'activité (travail à temps partiel avec compensation salariale) et complément de l'acquisition des droits à retraite ;
- La mise en extinction de la retraite additionnelle de la fonction publique, la garantie des droits acquis et leur intégration dans les régimes de retraite des fonctionnaires ;
- L'intégration des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers aux assujettis directs du Code des pensions civiles et militaires ;
- Le maintien et le renforcement de la CNRACL, ce qui nécessite la révision de la compensation généralisée ;
- La défense et la pérennisation du système de retraite par répartition et des régimes particuliers.

LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE,

LA MNT AGIT !



Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle régie par les dispositions du livre II du Code de la mutualité immatriculée au répertoire SIREN sous le numéro SIREN 775 678 584. Document à caractère publicitaire – Mai 2018 – TheLINKS - Crédit photos : Getty Images



83 % des Français se déclarent attachés aux différents services publics de proximité et 8 Français sur 10 considèrent les agents territoriaux utiles. Pourtant la santé des agents se dégrade.

Pour améliorer la santé et le mieux-être au travail des agents territoriaux, et après l'avoir transmis aux pouvoirs publics, la MNT vous présente son livre blanc. Préconisations, études, constats, bonnes pratiques de différentes collectivités...

Découvrez ces informations essentielles sur utileauquotidien.fr/livre-blanc



SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES

DES REVENDICATIONS POUR TOUTES LES FILIÈRES

Actuellement, il existe 53 cadres d'emplois répartis en 10 filières :

ADMINISTRATIVE : Administrateurs territoriaux, Attachés territoriaux, Secrétaires de mairie, Rédacteurs territoriaux, Adjoint administratifs territoriaux

ANIMATION : Animateurs territoriaux, Adjoint d'animation territoriaux

CULTURELLE : Enseignement artistique (Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, Professeurs territoriaux d'enseignement artistique, Assistants territoriaux d'enseignement artistique), Patrimoine et Bibliothèques (Conservateurs territoriaux du patrimoine, Conservateurs territoriaux de bibliothèques, Attachés de conservation du patrimoine, Bibliothécaires territoriaux, Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Adjoint territoriaux du patrimoine)

MEDICO-SOCIALE : Médecins territoriaux,

Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, Sages-femmes territoriaux, Puéricultrices cadres de santé, Psychologues territoriaux, Puéricultrices, Infirmiers territoriaux en soins généraux, Infirmiers territoriaux, Auxiliaires territoriaux de puériculture, Auxiliaires territoriaux de soins

MEDICO-TECHNIQUE : Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux, Techniciens paramédicaux territoriaux

SOCIALE : Conseillers territoriaux socio-éducatifs, Assistants territoriaux socio-éducatifs, Éducateurs territoriaux de jeunes enfants, Moniteurs éducateurs territoriaux et intervenants familiaux, Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Agents sociaux territoriaux,

POLICE MUNICIPALE : Directeurs de police municipale, Chefs de service de police muni-

cipale, Agents de police municipale, Gardes champêtres

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS : Capitaines, Commandants, Lieutenants-Colonels et Colonels de SPP, Médecins et Pharmaciens de SP, Infirmiers d'encadrement de SPP, Lieutenants de SPP, Infirmiers de SPP, Sous-officiers de SPP, Sapeurs et Caporaux de SPP

SPORTIVE : Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives,

TECHNIQUE : Ingénieurs territoriaux, Techniciens territoriaux, Agents de maîtrise territoriaux, Adjoint techniques territoriaux, Adjoint techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

I-ANALYSE ET PROPOSITIONS CGT GÉNÉRALES

■ FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Mise en concurrence des postes, fusion et mutualisation des services, responsabilités pour les faisant-fonction, mais sans reconnaissance statutaire et salariale... sont le lot des administratifs.

Cette filière subit de plein fouet :

- des difficultés croissantes d'accès aux cadres d'emplois avec des concours dont la périodicité s'allonge
- un recours de plus en plus massif aux contractuels
- un allongement inacceptable des carrières consécutif aux accords PPCR non signés par la CGT
- un régime indemnitaire basé sur un système inégal et injuste, accentué par le RIFSEEP
- des objectifs de résultats et de performances qui provoquent du stress et des conflits de valeur

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

LA CGT REVENDIQUE :

- l'organisation régulière de concours et la fin du système des reçus-collés; trop de lauréats de concours n'ont pas d'affectation ou attendent longtemps avant d'obtenir un poste,
- réaffirmation du recrutement statutaire, garant de la neutralité du service public
- recours aux contractuels restant exceptionnel
- une vraie formation initiale professionnalisante pour les rédacteurs et attachés
- la revalorisation des traitements, le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire (important pour la retraite !)
- augmentation du point d'indice, reconnaissance des qualifications, refonte de la grille



■ FILIÈRE ANIMATION

La filière animation existe depuis 1997 et les animateurs peuvent en effet évoluer dans leur carrière. Cependant, celle-ci limite à 2 cadres d'emplois le déroulement de carrière, les catégories C et B. Pour accéder à la catégorie A, les animateurs.trices sont contraint.e.s de passer le concours d'attaché option animation de la filière administrative.

Aujourd'hui, l'animation est la filière où l'on compte le taux de précarité le plus important, les animateurs qui interviennent dans les collectivités ont, pour la plus grande majorité, un statut de contractuel à temps partiel. La réforme des rythmes scolaires a généré l'aggravation des conditions de travail en raison de l'élargissement des taux d'encadrement et du manque de moyens. Elle a provoqué également le plus grand plan de licenciements dans la Fonction publique territoriale suite à son abandon.

Et pourtant, nous pouvons concevoir et coordonner des projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, encadrer une

équipe d'animation, être adjoint au responsable de service, participer à la conception du projet d'animation de la collectivité locale et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation. Dans le domaine de la médiation sociale, nous contribuons au maintien de la cohésion sociale par le développement de partenariats avec les autres professionnels. Faute de moyens, les missions des animateurs sont restreintes à de la « garderie ».

FILIÈRE ANIMATION

EN CHOISSANT LA LISTE CGT, NOUS DONNONS DE LA FORCE POUR REVENDIQUER ET GAGNER :

- Une véritable reconnaissance statutaire de la qualification et des compétences des animateurs, et la création de la catégorie A pour la filière
- Un véritable plan de formation
- L'arrêt immédiat des faisant-fonction et un passage en catégorie B de tous les directeurs d'accueil collectif de mineurs
- La révision des taux d'encadrement (1



pour 8 de moins de 6 ans, 1 pour 12 à partir de 6 ans)

- La transformation de tous les contrats saisonniers et d'accroissement temporaire d'activité en contrat à durée déterminée
- Un plan de titularisation des CDD au bout de 2 ans maximum

■ FILIÈRE CULTURELLE

Notre leitmotiv : faire de la culture elle-même un enjeu et un moteur de la transformation sociale comme élément constitutif d'une nouvelle politique de développement humain.

Nous refusons de considérer la culture comme un luxe réservé à une élite ou comme un simple produit marchand. La création artistique, la démocratisation culturelle et la promotion de la diversité culturelle sont, comme beaucoup d'autres secteurs indispensables à la vie démocratique, attaqués :

- Sur le plan économique avec le développement d'une industrie et d'un commerce symptomatiques d'une marchandisation accélérée des « œuvres de l'esprit » ;
- Sur le plan politique par l'affaiblissement historique des politiques publiques de la culture. Le budget du ministère de la Culture réduit ce dernier au rôle d'agence (sur le mode anglo-saxon) dont le rôle principal est la recherche de financements externalisés (mécénat, taxes sur les consommateurs ou transferts de charges sur les collectivités) ;
- Sur le plan idéologique par l'offensive intellectuelle menée depuis plusieurs décennies avec une conception libérale des rapports sociaux : concept de « gouvernance » qui réduit la question des choix politiques à des choix « techniques », contractualisation, individualisation par le management, compétition et concurrence sociale...

• Régression intellectuelle organisée : affaiblissement de la vie démocratique, retour en force du déterminisme social et du tout répressif, racisme et xénophobie...

FILIÈRE CULTURELLE

EN VOTANT CGT NOUS PÈSERONS POUR :

- Revendiquer une augmentation des budgets culturels vers 1 % du PIB, en posant des exigences de démocratisation, par la participation des salariés, des usagers et de leurs

représentants à la définition et à l'évaluation des missions des services publics

- Développer un service public de l'information, de la culture, du spectacle vivant, et de l'audiovisuel, renouer avec l'ambition démocratique du partage des œuvres et des pratiques artistiques,
- Relancer, sous des formes neuves et citoyennes, l'éducation populaire dans tous les territoires, dans l'espace urbain comme dans celui du travail
- Œuvrer pour le pluralisme des idées et de la création, pour une presse écrite et audiovisuelle pluraliste afin de relever le défi de la bataille idéologique
- Développer le soutien public à la création contemporaine face à la dictature molle du « conventionnel » et du « moderne », repenser les conditions mêmes de l'exercice de la liberté de création face au poids de l'argent et à l'ingérence politique, accompagner l'innovation et les formes émergentes de la création artistique par un renforce-



ment du statut du fonctionnaire qui protège sa neutralité vis-à-vis du commanditaire et valorise son expertise à la croisée des publics et des créateurs

• Accompagner sans les instrumentaliser les nouvelles pratiques culturelles, en particulier avec l'irruption du numérique et le poids croissant des industries du divertissement, en orga-

nisant le travail en réseaux collaboratifs, pour résister au repli identitaire local et à l'uniformité mondialisée

■ FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE (60 000 agents) Ensemble pour des services médico-sociaux de proximité !

Les services et établissements médico-sociaux de qualité, de proximité et d'accès universels garantissent un droit essentiel pour la santé, le bien-être et la qualité de vie des populations. Mais force est de constater que les politiques d'austérité étatiques et locales mettent ces services publics sous pression, alors même que les besoins médico-sociaux augmentent dans un contexte de profondes

Départementaux, Centres Communaux et Intercommunaux d'Action Sociale, Centres de santé intercommunaux, etc. Pour les professionnels, cette situation conduit à une perte de sens et une grande souffrance au travail.

Avec des grèves de plus en plus importantes, notamment dans le secteur des EHPAD et services d'aide, d'accompagnement et de soins à domicile, les professionnels se mobilisent pour la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles et la pénibilité de leurs métiers. Ils exigent ainsi de réels moyens pour un service public de qualité.

Sous couvert d'une maîtrise des coûts, les employeurs locaux tendent à prioriser les missions jusqu'à en abandonner certaines. Cette situation conduit à :

- De grandes souffrances au travail ;
- Une perte du sens du travail social ;
- Des velléités de rationalisation de la part de nos employeurs publics qui de fait détricotent et déstructurent tout le système de protection sociale mis en place après la Libération ;
- Des professionnels se mobilisent depuis plusieurs mois pour la reconnaissance des qualifications, de la pénibilité (reconnaissance de la Catégorie Active pour les infirmier.e.s par exemple) : sages-femmes, psychologues, infirmier.e.s, mais aussi aide-soignant.e.s, aides à domicile, agent.e.s des EHPAD...

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

LA CGT AFFIRME QUE LA RÉPONSE AUX BESOINS SOCIAUX ET À L'INTÉRÊT GÉNÉRAL PASSE PAR LES REVENDICATIONS SUIVANTES, TANT SUR LE PLAN LOCAL QUE NATIONAL :

- Un secteur médico-social adossé à un

service public fort exercé par des agents publics

- Un accès universel aux services et établissements médico-sociaux
- Le maintien des services de PMI dans tous les départements, dirigés par un médecin et comprenant des personnels qualifiés et en nombre dans le domaine médical, paramédical, psychologique, éducatif, social et administratif
- Le maintien et le développement des soins de santé et de proximité préventifs et curatifs accessibles à tous
- La garantie d'une offre d'accueil de la petite enfance à hauteur des besoins avec un accueil de qualité par des professionnels qualifiés dans le domaine de la petite enfance
- Des effectifs supplémentaires dans les services et établissements médicaux et médico-sociaux pour répondre aux besoins des usagers
- La titularisation de tous les non-titulaires avec ouverture de concours ainsi que la mise en place de formations pour la préparation à ces concours
- Le reclassement des auxiliaires de soins, auxiliaires de puériculture et des accompagnants éducatifs et sociaux en catégorie B, au regard des nouvelles tâches et missions qui leur sont imparties et du niveau de formation requis
- Une équipe volante d'agent.e.s titulaires pour effectuer les remplacements de TOUS types d'absences (maladie, formation, décharges syndicales...)
- La reconnaissance de la pénibilité



mutations sociétales où les inégalités se creusent.

Les politiques d'austérité créent à la fois une montée de la détresse sociale et des besoins médico-sociaux alors que nous assistons parallèlement à une diminution des personnels chargés d'y répondre et des moyens à disposition. Cette situation est intenable et les grèves se multiplient dans les Conseils

■ FILIÈRE SOCIALE (120 000 agents, près de 90 % de femmes) Des missions d'intérêt général à défendre !

Les Conseils départementaux, acteurs et garants publics de la mise en œuvre des politiques en matière d'action sanitaire et sociale (protection de l'enfance, RSA-Revenu de Solidarité Active, APA-Allocation pour les Personnes âgées...) subissent de plein fouet le manque de moyens financiers.

Pour les travailleurs sociaux, les conséquences sont dramatiques : des enfants sont aujourd'hui laissés à la rue faute de places disponibles en structures d'hébergement, des aides alimentaires ne sont plus délivrées faute de régisseurs publics non remplacés, des semaines d'attente pour un rendez-vous

avec un travailleur social, des enfants mineurs non accompagnés et isolés livrés à eux-mêmes...

Quant aux personnels municipaux des écoles, les ATSEM, les grèves et mobilisations se multiplient partout en France pour l'amélioration des conditions de travail, un véritable

déroulement de carrière, la reconnaissance de leurs missions éducatives...

FILIÈRE SOCIALE

VOTER CGT, C'EST PORTER DES EXIGENCES SUR :

- Un secteur social adossé à un service public fort exercé par des agents publics
- Un accès universel aux services et établissements sociaux
- Un échelon territorial pertinent à maintenir avec le Département, toujours chef de file de l'action sociale et le refus d'une « vente à la découpe » (privatisations) de l'action sociale
- Les moyens humains et financiers nécessaires, à hauteur des besoins du public et des enfants à protéger, afin de garantir à la fois, le maintien d'un dispositif de qualité et la mise en œuvre à égalité de droit des missions de service public, pour tout le secteur

social à but non lucratif et public, dont celui de la Protection de l'Enfance

- La correction des inégalités liées au genre du métier avec la revalorisation des rémunérations de la filière composée essentiellement de femmes
- La titularisation de tous les non-titulaires avec ouverture de concours ainsi que la mise en place de formations pour la préparation à ces concours
- La reconnaissance des qualifications par l'obtention d'un niveau 2 pour l'ensemble des métiers actuels de niveau 3
- Le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, en homologation au cadre d'emploi des attachés
- Pour les ATSEM, une véritable évolution professionnelle en catégorie B, par un déroulement de carrière sur deux catégories (B et C)
- La reconnaissance de la pénibilité



■ FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE



Les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux exercent leurs fonctions dans les domaines du diagnostic, du traitement et de la prévention des maladies humaines ou

animales, de la surveillance de l'hygiène, de l'eau et des produits alimentaires, et sont chargés de procéder aux examens médicaux, chimiques et bactériologiques ou d'en surveiller l'exécution.

Ils peuvent être chargés de la direction, de l'organisation et du fonctionnement du laboratoire dans lequel ils travaillent. Ils peuvent participer à des actions d'enseignement, de formation et de recherche dans leurs domaines d'activité.

Du fait de la réforme de la biologie, de nouvelles tâches incombent aux techniciens : informatique, qualité, métrologie, etc. avec des appareils de plus en plus performants et un élargissement des missions sans formation et avec moins de temps. Dans ce contexte, le technicien de laboratoire s'adapte comme il peut, accroché à sa mission de prévention et de soins dont il constate pourtant chaque jour la dégradation. Il est pris dans un engrenage d'exigences professionnelles absurdes

qui vide le métier de sa dimension humaine et complexifie la nature même du travail. La mobilisation des personnels s'impose pour refuser la disparition des laboratoires de proximité et ses conséquences sur l'emploi, ainsi que sur la réponse aux besoins de la population.

FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE

LA CGT PROPOSE :

- Une rémunération et un déroulement de carrière qui prennent en compte le niveau de qualification, mais aussi les responsabilités et la complexité des métiers
- Le passage de toutes et tous les techniciens.ne.s de laboratoire en catégorie active avec reconnaissance de la pénibilité s'accompagnant d'un départ en retraite anticipé, comme pour tous les professionnels.e.s de santé confronté.e.s aux horaires décalés, travail les week-ends, travail de nuit et astreinte

■ FILIÈRE POLICE MUNICIPALE

Depuis 1999, de nouvelles compétences n'ont cessé de s'accumuler pour les policiers municipaux. La RGPP (révision générale des politiques publiques) a engendré des baisses drastiques des moyens de la Police nationale dont certaines missions ont été de fait transférées à la Police Municipale. Hormis le fait que, pour la CGT, la Police Municipale n'a pas vocation à se substituer aux services de

l'État, elle dénonce également le fait que ces transferts n'aient pas été accompagnés des moyens nécessaires ni des avancées sociales attendues.

De plus, les récents attentats ont tronqué les débats nécessaires à l'armement des policiers municipaux : la police municipale n'a pas pour mission, par exemple, d'intervenir face à des citoyens armés.



Au niveau financier, est-ce vraiment la vocation des communes, dont les dotations ont fondu, de pallier au désengagement de l'État et à la diminution des effectifs de ses agents de Police nationale ?

Le risque n'existe-t-il pas que seules les villes riches puissent se doter d'une police municipale armée, certaines autres très pauvres n'ayant pas les moyens de créer une police municipale ? La police doit, pour garantir la liberté de chacun, s'affranchir du pouvoir politique. Mais comment la faire lorsque cette dernière est placée sous l'autorité d'un seul

élu ? La règle, en matière de sécurité, n'admet aucune exception. Seul l'État constitué peut procéder à la mise en application des lois de la République. Il est seul garant de l'équité de traitement entre chacun. Il existe des communes riches, d'autres qui le sont moins, mais nous avons tous les mêmes droits.

FILIÈRE POLICE MUNICIPALE REVENDECTIONS CGT :

- Le réengagement de l'État sur ses missions régaliennes, notamment en matière de sécurité

- La suppression des échelons spéciaux
- Une carrière linéaire avec deux grades maximum par catégorie
- Une amplitude minimum de carrière de 1 à 2 garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière
- La revalorisation de l'indemnité spéciale de fonction, son intégration dans le calcul de la retraite
- Le principe du concours pour le recrutement doit redevenir la règle principale

■ FILIÈRE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Depuis 1996, suite à la loi 96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours a été mis en place un établissement public dénommé Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) dans chaque département. Cette « départementalisation » se traduit par un transfert au SDIS des pouvoirs de gestion exercés antérieurement par les communes et les établissements publics de coopération intercommunale. Le SDIS regroupe l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale. La filière Sapeurs-Pompiers professionnels représente le plus gros effectif des agents des SDIS. Les agents des autres filières sont regroupés sous l'identité « Personnels Administratifs et Techniques et Spécialisés » (PATS).

Avec un recul de plus de dix années sur la départementalisation, le bilan est plutôt positif : le parc des bâtiments et du matériel s'est amélioré, les SDACR ont été affinés, les effectifs professionnels ont été renforcés, les pratiques à l'intérieur d'un même établissement sont devenues plus homogènes.

Des lacunes demeurent pourtant :

- la vision parfois trop locale de certains élus en charge d'un établissement départemental
- un manque de prospective
- une adaptation des moyens aux ressources

et rarement l'inverse

- un taux d'encadrement très variable
- des critères variables d'un SDIS à l'autre pour l'élaboration du SDACR (et des engagements variables, en délais de présentation du 1^{er} engin)
- des missions confiées à des agents qui n'ont pas les compétences (des sapeurs-pompiers responsables du bâtiment, des ressources humaines...)
- une érosion des effectifs de sapeurs-pompiers volontaires provoquant un affaiblissement du maillage territorial et de la réponse opérationnelle

Du fait des limites de l'engagement citoyen et des contraintes qu'imposent les SDIS aux Sapeurs-Pompiers volontaires, le service public d'incendie et de secours en France ne pourra pas éternellement fonctionner avec une armée de précaires. Il doit disposer, en fonction des risques à défendre et des besoins de la population, de fonctionnaires professionnels, en nombre suffisant et immédiatement disponibles.

FILIÈRE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS LA CGT REVENDIQUE :

- L'embauche de Sapeurs-Pompiers professionnels pour compléter les effectifs man-



quants, pour anticiper les nombreux départs à la retraite, pour encadrer correctement les Sapeurs-Pompiers volontaires

- La nécessité de moyens pour une collaboration efficace du 15 et du 18
- L'amélioration de la gestion des formations et les écoles départementales (EDIS) avec le CNFPT et l'ENSOSP
- La suppression de la sur-cotisation sur la prime de feu des sapeurs-pompiers

■ FILIÈRE SPORTIVE Pour un service public du sport pour tous

Les reculs inacceptables imposés par le gouvernement doivent rencontrer l'opposition des agents de la filière Sportive territoriale. Pour la CGT, les missions publiques constituent notre bien commun. La CGT combat la remise en cause du modèle d'organisation du sport en France, la déréglementation en ma-

tière d'enseignement des APS. Aujourd'hui, nous nous opposons à la conception libérale des services publics et de leurs missions sous le règne de Macron.

Aussi la fédération des services publics CGT s'oppose au travail de sape de l'ensemble des valeurs fondamentales portées par les

activités physiques et sportives. Les références sociales, éducatives, de santé, émanicipatrices, liées aux services publics du sport sont mises en cause par des intérêts financiers (privatisations, délégations de services publics, CREM, PPP...).



FILIÈRE SPORTIVE

EN CHOISSANT LA LISTE CGT, NOUS NOUS DONNONS LA FORCE POUR REVENDIQUER ET GAGNER :

Pour nos missions :

- le maintien du modèle d'organisation du

sport en France

- un plan de soutien de l'État aux collectivités locales afin de répondre aux besoins de la population pour un service public du sport territorial (construction d'équipements, développement des pratiques sportives...).
- la mise en place d'un plan d'urgence national d'apprentissage de la natation
- la création d'emplois statutaires pour répondre aux besoins du service public du sport territorial et empêcher les suppressions de postes de la filière sportive qui impacteront la sécurité des usagers
- l'insonorisation obligatoire de l'ensemble des équipements (piscines, centres sportifs)

Pour nos carrières :

- l'intégration de tous les agents de catégorie C titulaires d'un diplôme de niveau IV au grade d'ETAPS

- départ à la retraite à 55 ans en catégorie active à taux plein, avec la possibilité d'un départ anticipé au prorata des années passées : le Code du travail classe les piscines en locaux de travail à pollution spécifique.

Pour notre santé :

- une prise en compte des conditions spécifiques du travail dans les piscines et gymnases et la reconnaissance des maladies professionnelles relevant d'un classement « pathologies professionnelles » (exemples : les maladies de la peau, la perte de l'audition liées à l'activité professionnelle).
- la mise aux normes du renouvellement d'air pour les équipements, conformément aux préconisations de l'ARS et du Ministère du Travail

D'autres choix sont possibles et indispensables pour le service public du sport territorial en France. VOTEZ CGT !

■ FILIÈRE TECHNIQUE

La filière technique est de loin la plus importante en nombre d'agents, car elle regroupe à elle seule près de la moitié des agents territoriaux ! Cette proportion dépasse 75 % dans les régions, mais n'est que de 36,8 % dans les organismes départementaux. Vient ensuite la filière administrative, avec 23,3 % des agents. En conséquence, la diversité des missions et qualifications exigées (conduites d'engins, de poids lourds, transports en commun, utilisation de machines et/ou produits dangereux, etc.) est aussi très étendue, avec nombre de cadres d'emplois où la pénibilité est extrêmement présente comme pour les agents des égouts ou de la collecte et traite-

ment des déchets, mais pas reconnue !

En même temps, c'est l'une de celles qui subit le plus d'externalisations et donc une baisse de ses missions et de ses effectifs, au détriment de la qualité du service rendu au public et de son coût.

FILIÈRE TECHNIQUE

LA CGT REVENDIQUE UNE POLITIQUE AMBITIEUSE DE :

- Développement des missions et des effectifs titulaires dans la filière technique et de l'arrêt des privatisations/externalisations
- Gestion en régie directe des services de l'eau, du logement, de la thanatologie, des



espaces verts (ou Parcs et Jardins)

- Reconnaissance des qualifications
- Reconnaissance de la pénibilité et d'octroi d'une catégorie active

II- FOCUS SUR CERTAINS CADRES D'EMPLOIS ET/OU MISSIONS

■ ATSEM (filière sociale)

Alors même que la réforme des rythmes scolaires a conduit depuis plusieurs années les Atsem à prendre une place de plus en plus importante auprès des enfants, les décrets ne laissent apparaître aucune réelle reconnaissance des missions éducatives des Atsem...

Le passage possible (soit par concours ou examen professionnel) en agent de maîtrise (catégorie C+) ou animateur (catégorie B) ne répond en rien à l'évolution de carrière des Atsem au sein de leur cadre d'emplois

et de la filière sociale. De plus, seule une infime partie de ces personnels pourrait y prétendre !

Les Atsem ne souhaitent pas ni devenir animateurs ni changer de filière... Mais être réellement reconnu.e.s comme Atsem!!! Rappelons que l'immense majorité est diplômée du CAP Petite Enfance et que la filière technique ne correspond en rien à leur métier (en effet, nombre d'agent.e.s sont « faisant-fonction » comme Atsem tout en



appartenant à un autre cadre d'emplois, celui des adjoints techniques principalement, mais on peut retrouver des adjoints d'animation et des adjoints administratifs).

Aucune revalorisation des grilles salariales actuelles des Atsem dans ces décrets. À l'inverse, ceux-ci réaffirment que l'entretien des locaux reste une mission centrale au métier ! Pour la CGT, cette mission doit être exclusivement assurée par les adjoints techniques et non des Atsem.

ATSEM

EN CHOISSANT LA LISTE CGT, NOUS VOUS DONNONS DE LA FORCE POUR REVENDIQUER ET GAGNER :

- 】 L'amélioration des conditions d'emploi :
 - Un taux d'encadrement légiféré nationalement sur les temps périscolaires et de restauration scolaire
 - Une Atsem à temps plein par classe, à minima
 - Une formation professionnelle tout au long de la carrière
 - Une réelle intégration dans l'équipe éducative
- 】 La reconnaissance immédiate des mis-

sions éducatives des Atsem sur le terrain, conformément au référentiel de compétences du CAP Petite Enfance

- 】 Une véritable évolution professionnelle par un déroulement de carrière sur deux catégories (C et B)
- 】 La reconnaissance de la pénibilité : inscription du cadre d'emploi des Atsem en catégorie active auprès de la CNRACL (départ anticipé à la retraite sans décote)
- 】 La reconstruction des carrières suite aux Accords

Pour préparer l'avenir de nos enfants, il faut améliorer le présent des Atsem !

■ ASSISTANTE FAMILIALE (sans filière, agents contractuels) Mon métier, j'y tiens, mon métier, je le défends !! Exigeons de vrais emplois statutaires !

C'est un combat de longue haleine que la CGT mène avec vous, les assistant.e.s familiaux.les, pour gagner la reconnaissance de votre profession et lutter contre votre situation professionnelle précaire.

Avec plus de 70 000 enfants accueillis, les besoins dans votre champ professionnel sont énormes et confirment oh combien votre profession est centrale dans les dispositifs de protection de l'enfance.

97 % de femmes dans les assistantes familiales, un déroulement de carrière presque inexistant, des disparités salariales en fonction des employeurs, un montant de retraite parmi les plus bas...

Votre emploi et votre salaire sont remis en question à chaque départ d'enfant, sans garantie de vous en voir confier d'autres...

- Votre intégration dans la fonction publique territoriale comme agent titulaire
- Un salaire minimum, soit 1850 euros correspondant au niveau de qualification CAP ou BEP (non compris les indemnités dues pour l'enfant)
- Un vrai déroulement de carrière prenant en compte l'ancienneté
- Pour le bien-être et la sécurité des enfants, la revalorisation des indemnités d'entretien, des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour l'accueil des jeunes majeurs âgés de 18 à 21 ans
- Une réelle intégration des assistantes familiales dans les équipes de l'Aide Sociale à l'Enfance
- L'application du principe de présomption d'innocence reconnu par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen en cas d'accusations de maltraitance portées par les enfants et, par conséquent, le maintien de l'agrément, de la rémunération, même en cas de retrait des enfants confiés



Une politique ambitieuse pour la protection de l'enfance constitue un véritable investissement pour l'avenir de nos enfants et de notre société.

Voter CGT c'est nous donner les moyens de défendre nos droits et nos intérêts pour un meilleur service public.

ASSISTANTE FAMILIALE
POUR UN VÉRITABLE SERVICE PUBLIC DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE RÉPONDANT AUX BESOINS SOCIAUX, LA CGT REVENDIQUE :

■ ASSISTANTES MATERNELLES, AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE, PROFESSIONNELLES DES CRÈCHES MUNICIPALES OU INTERCOMMUNALES (filière médico-sociale) Défendons ensemble vos missions pour un service public de qualité de la petite enfance !

Aujourd'hui, malgré toutes vos compétences et votre conscience professionnelle, vous êtes confrontées à une précarité toujours plus importante.

La réalité de votre travail se durcit chaque jour. Vos missions sont remises en question et menacées :

- Dégradation des conditions de travail avec

une charge de travail croissante

- Non-remplacement des collègues en arrêt maladie et des départs à la retraite ;
- Stagnation voire baisse des salaires



- Rentabilité, gestion du temps deviennent les maîtres-mots de la mission au détriment

du bien-être, de la sécurité des enfants et de la bienveillance des professionnelles.

ASSISTANTE MATERNELLE

EN CHOISSANT LA LISTE CGT, NOUS DONNONS LA FORCE POUR REVENDIQUER ET GAGNER :

- Un plan de titularisation de toutes les contractuelles assistantes maternelles ;
- La revalorisation rapide des salaires et le dégel immédiat du point d'indice
- Pour les assistantes maternelles, un déroulement de carrière avec une véritable intégration dans la fonction publique territoriale en tant qu'agent titulaire assistante maternelle bénéficiant d'un statut et d'un cadre d'emploi

• Le respect d'un taux d'encadrement d'au moins 1 adulte pour 5 enfants qui ne marchent pas, puis d'1 adulte pour huit enfants qui marchent dans les établissements d'accueil

- La création prioritaire de 200 000 nouvelles places en établissement public d'accueil du jeune enfant
- Un véritable service public de la petite enfance, alternative à la marchandisation du secteur

Une politique ambitieuse pour la petite enfance constitue un véritable investissement pour l'avenir de nos enfants, notre société. Voter CGT c'est nous donner les moyens de défendre nos droits et nos intérêts pour un meilleur service public !

■ COLLECTE ET TRAITEMENT DES DÉCHETS (filière technique) Uni.e.s pour ne pas perdre sa vie à la gagner !

«Augmentation du temps de travail, flexibilité à outrance, précarisation des travailleurs, suppression du volet prévention avec la mort annoncée des CHSCT », les réformes successives, bien loin de répondre aux préoccupations des travailleurs et de leur protection, veulent nous imposer des reculs sans précédent, notamment avec la loi travail et les lois Macron qui permettent aux entreprises et aux collectivités de faire la loi.

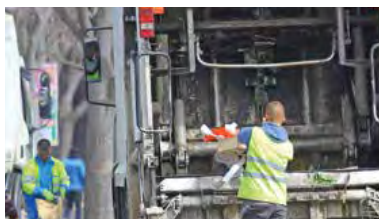
Pour l'ensemble des acteurs de nos missions, déjà soumises à une pénibilité des plus rudes dans le monde du travail, les conséquences de tels reculs sont catastrophiques.

Nous sommes et connaissons tous autour de nous des collègues de travail « cassés », « brisés » par de longues années de labeur (hernies discales, tendinites, troubles musculo-squelettiques, maladies pulmonaires, cancers, etc.) et ceci pour le reste de leur vie, et beaucoup trop sont malheureusement partis avant même d'avoir pu connaître le goût de la retraite, arrivée trop tardivement... ayant donc perdu leur vie à la gagner.

COLLECTE ET TRAITEMENT DES DÉCHETS EN CHOISSANT LA LISTE CGT, NOUS

NOUS DONNONS DE LA FORCE POUR REVENDIQUER ET GAGNER :

- Le retour en gestion publique de la collecte et du traitement des déchets, là où elle a été privatisée
- Son développement pour assurer la gestion et le traitement sur le territoire de l'ensemble des déchets produits et de manière propre. (création de centaines de milliers d'emplois)
- Un départ à la retraite à 50 ans (catégorie insalubre) à taux plein pour les missions les plus pénibles et insalubres (bonification de 3 ans et 4 mois tous les 5 ans), avec la possibilité d'un départ anticipé au prorata des années passées
- Un départ à la retraite à 55 ans (catégorie active) à taux plein pour tous les acteurs de la branche (bonification de 1 an et 8 mois tous les 5 ans), avec la possibilité d'un départ anticipé au prorata des années passées
- Un déroulement de carrière accéléré permettant de bénéficier d'une retraite anticipée équivalente à une carrière classique
- Un suivi médical adapté aux risques encourus par les personnels (à minima



annuel)

- Le maintien des CHSCT pour maintenir un niveau de prévention et d'intervention à la hauteur des risques encourus
- Une gestion humainement responsable accompagnant par la formation et l'évolution de carrière les agents de l'embauche à la retraite

Sortons les grands groupes qui se font de « l'or dur » sur nos ordures, imposons une gestion publique et écologiquement responsable de nos déchets, reconnaissons la pénibilité de l'ensemble des acteurs de la filière technique, faisons de cette filière technique une filière d'avenir, autant pour l'emploi que pour notre planète !

■ AGENTS DES COLLÈGES ET DES LYCÉES (filière technique)

Nos missions d'accueil, d'entretien, de sécurité, du service de restauration et d'hébergement des élèves ne peuvent pas être marchandisées sous le seul prétexte de rentabilité. Nous sommes le dernier rempart contre l'appétit des financiers qui lorgnent

sur le potentiel que représentent la restauration, l'entretien et la maintenance des établissements scolaires. Les personnels issus du cadre d'emploi des ATTEE sont reconnus par le code de l'éducation, Art. L913-1, comme membres de la communauté éducative.

Nos missions sont aujourd'hui durement remises en question et menacées. La première étape de cette destruction est la désorganisation organisée par les décideurs politiques et financiers :

- Dégradation des conditions de travail



- Non-remplacement des agents en arrêt maladie
- Baisse des effectifs. Intensification du travail et polyvalence à excès
- Stagnation voire baisse des salaires
- Frein à la mobilité choisie par les agents
- Problème de la double autorité
- Explosion du nombre d'agents en situation d'incapacité ou de reclassement sans poste

AGENTS DES COLLÈGES ET DES LYCÉES

EN CHOISSANT LA LISTE CGT, NOUS DONNONS LA FORCE POUR REVENDIQUER ET GAGNER :

- Le maintien du cadre d'emploi spécifique des ATTEE leur donnant ainsi la possibilité de faire partie intégrante de la « communauté éducative »
- La priorité à la titularisation des précaires de plus en plus nombreux
- La prise en compte de la réalité de la pénibilité de certains métiers comme il en existe de nombreux dans les lycées et collèges
- Accès en catégorie B de tous les postes d'encadrement et des missions qui ont évolué techniquement
- À la polyvalence tant souhaitée, nous répondons expertise et respect des métiers
- La création de postes en nombre pour remplir les missions et le remplacement systématique de toutes les absences.

VOTER CGT C'EST VOUS DONNER LES MOYENS DE DÉFENDRE VOS DROITS ET VOS INTÉRÊTS POUR UN MEILLEUR

Tous ensemble dans la campagne des élections !

Dans ce *Service public Magazine*, vous avez à disposition les expressions concernant chacune des filières dont vous faites partie en tant qu'agent.e vous permettant de prendre toute votre place dans la CGT. Elles complètent celles, plus générales, des professions de foi à votre disposition, ou celles plus spécifiques sur des missions (certaines sont en cours d'élaboration), sur le site de la fédération, dans l'espace dédié aux élections, en lien et complément du mémorandum revendicatif de la fédération.

Vous avez également à votre disposition le matériel de campagne auprès de votre syndicat, de votre CSD et des structures en territoire (UL et UD). N'hésitez pas à prendre contact et à vous impliquer dans les plans de travail. C'est tous ensemble que nous pourrons faire gagner la CGT, notre CGT !

Un site entièrement dédié aux élections avec des vidéos et des documents est également à votre disposition.

<http://www.elections-cgt-servicespublics.fr>

Surfez et diffusez l'info.



Erwan Trezeguet

Référent fédéral du collectif élections professionnelles

AGENTS NON TITULAIRES VOUS POUVEZ COMPTER SUR LA CGT



Depuis de nombreuses années, la question de la précarité dans la fonction publique territoriale (FPT) est une préoccupation prioritaire de notre fédération.

En effet, si dans la FPT la norme d'emploi est le statut de fonctionnaire territorial, défini par l'occupation d'un emploi permanent auprès d'une collectivité territoriale après obtention d'un concours et par la possession d'un grade, les emplois non titulaires occupent une place importante et la réponse que la puissance publique a tenté d'apporter se définit seulement en termes de plans de titularisations, via des lois comme celle du 12 mars 2012, dite loi « Sauvadet ».

Contractuels, vacataires, auxiliaires, emplois aidés, assistants maternels et familiaux; près d'un million d'agents publics subissent la précarité. Public/Privé, 3,2 millions de personnes occupent un emploi précaire en France, soit 12 % de l'emploi total. Une partie de la précarité vécue par les femmes est occultée des statistiques. 1,2 million d'entre elles sont en temps partiel subi et voudraient travailler davantage, ce qui représente plus de 70 % des personnes en sous-emploi. Les 15-29 ans forment plus de la moitié des précaires.

En appelant à un élargissement significatif des recrutements par contrats, Édouard Philippe veut démanteler le statut général des fonctionnaires et accroître de façon indigne la précarité. Loin de vouloir résorber cette précarité et de donner des droits renforcés aux contractuels ou de permettre davantage de titularisations, le gouvernement cherche au contraire à l'accentuer. Lorsque Macron-Philippe parlent de « souplesse dans le recrutement », c'est bien pour mettre en œuvre une politique de dérogation aux règles et aux normes afin d'engager les

décisions du plan de privatisations « action publique 2022 ». Ainsi, si l'objectif pour la CGT Fonction publique est bien de lutter pour diminuer la part des non titulaires dans la FPT en s'appuyant sur l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors, pour que le statut de fonctionnaire reste la norme dans la Fonction publique, il est nécessaire de prendre en considération la situation de nos collègues non titulaires et pour cela d'utiliser

les possibilités législatives qui permettent leur intégration sans les appréhender comme le signe d'une déstabilisation de la norme d'emploi au sein de la FPT. Pour rappel, ce qui porte la CGT depuis toujours est la défense de l'intérêt général, de celui des salarié.e.s, mais aussi des privé.e.s d'emploi, des jeunes qui arrivent sur le marché du travail, des retraité.e.s et donc aussi celui des plus précaires, subissant l'incertitude du renouvellement de leurs contrats.

laire qui partent à la retraite ;

- L'instauration des 32 heures pour réduire le chômage et garantir des conditions de travail respectueuses des agents ;
- La titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
- L'amélioration des droits et garanties collectives des contractuels ;
- La création de nouveaux cadres d'emplois là où les besoins existent ;
- La constitution d'équipes permanentes de titulaires de soutien (fonction de remplacements et renforts) par pôles de missions (ex. : petite enfance, restauration, accueil, administratif, etc.) ;
- La titularisation des agents non titulaires en priorité sur ces emplois statutaires créés
- Des pénalités financières aux employeurs en cas d'utilisation abusive des agents non titulaires. Le montant des pénalités doit être dissuasif (salaire annuel brut augmenté d'une amende). Le produit des pénalités doit servir à alimenter un fonds spécial pour résorber l'emploi précaire ;
- Augmentation de la contribution retraite « employeur » due à la titularisation des contractuels sans diminuer la masse salariale des employeurs publics ;
- Reconnaissance de l'expérience et du niveau de qualification validés en cours de carrière, par une reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation ;
- Le rétablissement du 1 % CNFPT pour aller à un financement à hauteur de 3 % de la formation professionnelle, condition pour le renforcement des concours et l'intégration des agents précaires ;
- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés ;
- Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires ;
- Revalorisation annuelle de la rémunération ;
- Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD ;
- Aucune fin de contrat aidé sans que ne soit proposée une solution pérenne permettant d'accéder à l'emploi statutaire.

AVEC LA CGT, VENEZ REVENDIQUER :

- La mobilisation des moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement des missions publiques des collectivités territoriales dans l'intérêt des usagers ;
- La défense des missions publiques, du Statut général de fonctionnaire et des statuts particuliers ;
- L'arrêt des suppressions de postes de titu-

Focus « Femmes »

Les parcours « précaires » concernent 26,6 % des salarié.e.s. Ils sont marqués par des périodes de chômage, d'inactivité de longue durée et des carrières « descendantes ». Or cela concerne 68 % des femmes (et seulement 32 % des hommes...). Elles sont touchées par la précarité et le temps partiel, le chômage, plus que les hommes. Un rapport de la mission égalité femmes-hommes dans la fonction publique en 2017 révèle que les femmes gagnent en moyenne 19 % de moins que les hommes. Elles subissent des différences de rémunération pouvant aller jusqu'à 27 %. Leurs carrières sont plus souvent plafonnées, bloquées... ce qui se traduit par des retraites inférieures de 42 %. Ces femmes et ces hommes aux carrières précaires déclarent plus souvent manquer de reconnaissance dans leur emploi, tant sur le plan symbolique (respect) que de la rémunération. Ils et elles sont plus souvent en déclassement professionnel (c'est-à-dire qu'ils occupent un emploi en dessous de leur qualification). Si chez les hommes aux carrières précaires, les contraintes physiques sont plus élevées que chez les autres hommes, chez les femmes au parcours précaire, ce sont surtout les risques psychosociaux qui dominent : à métier identique, elles vivent plus souvent des conflits « éthiques » (« être exploitées, faire des choses qu'elles désapprouvent ») et surtout, elles se plaignent davantage d'entendre des propos obscènes, de recevoir des propositions à caractère sexuel ou d'être victimes

d'agressions verbales... Non seulement elles ont un parcours précaire, des conditions de travail dégradées, mais en plus elles sont plus souvent victimes de harcèlement au travail... Une triple peine, en somme. Dans la fonction publique territoriale, un agent sur cinq est aujourd'hui non titulaire. Les femmes sont surreprésentées : 68 % des emplois permanents non titulaires sont occupés par des femmes, alors qu'elles occupent 58 % des emplois de titulaires et stagiaires. À l'instar de la filière ATSEM, 99 % des postes sont occupés par des femmes dont 22 % sont à temps non complets. Environ 47 000 sont titulaires de leurs postes, 5 500 sont non-titulaires. La CGT s'est activement battue entre 2011 et 2018 pour obtenir un vaste plan de titularisation et des droits nouveaux ! Si la loi Sauvadet n'a pas été à la hauteur des enjeux, la CGT a obtenu l'encadrement des recours avec de nouvelles obligations pour les employeurs, notamment le droit à un contrat de travail ou à la gestion collective des non-renouvellements, licenciements et rémunérations, qui étaient jusqu'alors individuels et donc souvent encadrés par le seul « gré à gré »... **Pour la première fois, les agents non titulaires ont le droit de se présenter dans une instance, la Commission Consultative Paritaire, et d'y voter pour défendre collectivement leurs intérêts et droits !**

ZOOM SUR L'EAU ET LE LOGEMENT SOCIAL

POUR LA RECONNAISSANCE DU DROIT À L'EAU ET À L'ASSAINISSEMENT EN TANT QUE DROIT HUMAIN INALIÉNABLE

L'eau est un bien vital, fondamental, social et un patrimoine commun à tous les êtres humains. Cette ressource unique ne peut être remplacée par aucune autre. Elle est

aussi indispensable que l'air à la vie et elle participe à l'équilibre écologique, au maintien de l'environnement naturel, de sa diversité et de sa qualité.

Aussi la politique de l'eau et de l'assainissement doit s'inscrire dans une approche de développement durable qui permette que cette ressource réponde aux besoins actuels des populations et soit préservée pour assurer ceux des générations futures. Cette politique doit revêtir une dimension internationale. Que cela soit en France, en Europe ou dans le monde, beaucoup d'êtres humains n'ont pas accès à cette ressource vitale. Aussi, nous soutenons la conception des Nations Unies reconnaissant le droit universel pour un accès à une eau potable et buvable en quantité suffisante, et à l'assainissement.

L'eau n'est pas une marchandise ! La recherche de profits sur cette ressource doit être combattue, qu'elle soit publique ou privée !

L'Union européenne ne doit plus soumettre ces activités aux règles du marché intérieur et à la libéralisation des services, faisant le jeu des groupes privés.

Pour la CGT, la politique de l'eau doit reposer sur des principes fondamentaux :

1. Affirmer que l'eau n'est pas une marchandise ;
2. Établir l'eau comme un bien commun universel, accessible de droit en quantité et qualité à chaque être humain ;
3. Affirmer que l'eau relève du domaine public dans le cadre d'un service public national de l'eau et de l'assainissement garantissant le droit à l'eau à tous les citoyens ;
4. Organiser la planification de la gestion des ressources et des usages pour tenir les objectifs de bonne qualité écologique des eaux et de reconquête des milieux aquatiques ;
5. Promouvoir et favoriser l'intervention démocratique participative des citoyens et des salariés, associée à la transparence dans la gestion de l'eau, et par la réforme des instances de gouvernance de tous niveaux associant tous les intervenants avec une participation équilibrée ;



6. Promouvoir et si nécessaire imposer les solutions et procédés de maîtrise des consommations, de prévention des rejets et de dépollution des eaux en dernier ressort;
7. Agir pour la préservation de l'eau et de sa ressource, en sanctionnant et responsabilisant fortement les pollueurs,

et en interdisant l'utilisation de produits ou procédés risquant de polluer ce bien commun.

L'universalité de ces principes confère de fait à cette politique une portée internationale pour l'action de la France en Europe et dans le monde.

réforme de la taxation des revenus mobiliers qui ne bénéficieraient qu'à une poignée de foyers les plus riches!

La CGT refuse d'aller dans le sens du gouvernement et de la privatisation du logement social et assume son discours dans l'unique intérêt des demandeurs et locataires du logement social et des salarié.e.s des ESH (entreprises sociales pour l'habitat) et agent.e.s OPH.

La garantie d'un logement pour tous est un élément majeur de la cohésion sociale dans notre société et suppose que l'État soit le garant de ce droit sur l'ensemble du territoire.

Il y a urgence à mettre en œuvre une politique nationale de l'habitat et du logement social en redonnant à chaque acteur sa place et les moyens pour garantir le droit au logement tel qu'inscrit dans la Déclaration universelle des Droits de l'homme. Il doit donc faire partie des fonctions régaliennes de l'État qui doit coordonner les interventions des différents acteurs au service d'une politique nationale décentralisée au niveau du bassin d'habitat le plus pertinent.

Cela pose aussi l'exigence de réorienter les choix budgétaires et des financements nouveaux en priorité pour le logement social. **OUI à un grand service public de l'habitat et du logement au service des populations. NON à la privatisation du logement social. Le 6 décembre 2018, dans les Offices Publics de l'Habitat, fonctionnaires et salarié.e.s, nous sommes appelé.e.s à élire nos représentants du personnel pour une durée de quatre années au Comité social et économique.**

En cette période de bouleversements dans le secteur du logement (fusions, restructurations, privatisations), le RÔLE et l'ACTION de vos REPRÉSENTANTS sont essentiels.

Avec le système des accords majoritaires, donner une majorité à la CGT c'est une garantie pour tous les salarié.e.s.

Au plan national, la CGT est structurée par un collectif Logement social avec des représentants dans toutes les régions et des correspondants dans tous les départements. Le collectif vous permet de trouver des militants CGT dans l'organisme le plus proche :
www.cgtservicespublics.fr
www.cgt.logement.over-blog.com



ENSEMBLE POUR LE LOGEMENT SOCIAL, POUR UN VRAI SERVICE PUBLIC !

Des centaines de milliers de Franciliens subissent la pénurie de logements, 680000 ménages sont inscrits au fichier régional et en attente d'une réponse d'un Office Public de l'Habitat ou d'un organisme HLM. La précarité de l'emploi, la baisse du niveau des salaires et des pensions, sans oublier la spéculation foncière et immobilière, font qu'une partie importante des Franciliens n'ont pas accès à un logement correspondant à leurs besoins et à leurs revenus.

La situation du logement devient catastrophique partout. Après la baisse de 5 euros en octobre 2017 pour tous les locataires, la loi de finances 2018 a programmé 1,7 milliard de suppressions de crédits pour l'APL. Cette baisse de financement public s'est traduite par une baisse des APL de 40 à 50 euros pour

les locataires de logements sociaux, censée être compensée par une baisse de loyers équivalente imposée aux bailleurs sociaux ! C'est l'asphyxie programmée des organismes HLM et l'abandon déjà annoncé de programmes de construction ou de réhabilitation. Quand il faudrait en urgence arrêter les dispositifs de défiscalisation Pinel, soit 2 milliards par an, qui profitent aux plus riches et alimentent la spéculation immobilière.

Les grands groupes (ALI, CDC Habitat, Habiter en région, Arcade, ICF Habitat, Polylogis, etc.) possèdent aujourd'hui 70 % du parc social.

Macron fait les poches du logement social et des locataires les plus modestes, le budget de l'État 2018 prévoit 7 milliards de cadeaux au titre de l'allègement de l'ISF et de la

AVANT OU APRÈS LE 6 DÉCEMBRE, LES ACTIVITÉS CULTURELLES NE COMPTENT PAS POUR DU BEURRE !



L'élection du 6 décembre dans la fonction publique est l'occasion qui vous est donnée, agents territoriaux, de choisir le type de modèle social que vous souhaitez obtenir. Il y a des distinctions entre les différents syndicats sur la conception même de votre intervention dans l'organisation de votre vie au travail et des conséquences de

cette dernière sur votre santé, vos conditions de rémunération et vos familles. Certains syndicats souhaitent se substituer aux agents en réduisant leur champ d'intervention sur le choix qui les concerne. La CGT au contraire se nourrit des rapports sociaux entre les agents pour les accompagner sur un travail collectif afin que l'ensemble ait son mot à dire. Cela

sous-entend un travail de terrain important pour créer ces liens et favoriser ainsi les échanges constructifs qui permettront de ne pas faire à votre place, mais avec vous, ce qui pour la CGT fait toute la différence. Selon la date à laquelle a eu lieu la dernière élection de vos représentants au COS ou CASC de votre collectivité, vous allez être



amenés à voter aussi dans ces comités. Rien de mieux que l'action et les activités sociales et culturelles pour créer et favoriser le lien social : partager des moments de détente permet d'avoir une vision différente sur les collègues avec qui on travaille au quotidien. L'action et les activités sociales permettent également d'améliorer les conditions de pouvoir d'achat de la famille. Les prestations d'actions sociales telles que les participations aux financements des garanties « maintien de salaire » et « mutuelle » permettent d'aider à faire face aux difficultés liées à la dégradation de la santé. Aujourd'hui plus qu'hier, la violence de l'organisation du travail n'épargne aucun agent, de l'exécutant jusqu'au cadre, les arrêts maladie explosent tout comme les commissions de réforme qui visent à exclure les agents frappés de contraintes médicales. La mise en place des titres restaurants, des primes de rentrée scolaire, des aides aux vacances par exemple permet également aux familles d'améliorer le quotidien et de faire face à certaines dépenses obligatoires.

La CGT défend la création d'un socle minimum commun à l'ensemble de la fonction publique afin de garantir l'unicité de l'action sociale pour les actifs/actives et les retraités.e.s. Ce socle doit intégrer à minima les mesures sociales acquises par les fonctionnaires de l'État :

- Des chèques vacances pour tous avec une participation des 50 % des employeurs ;

- Participation aux frais de restauration ;
 - Prise en charge des frais de transport ou carburant à hauteur de 70 % ;
 - Indemnité de résidence à 3 % intégrée dans le traitement indiciaire ;
 - Un prêt à l'acquisition d'un logement ou véhicule à taux zéro ;
 - Une allocation décès ;
 - Une prime « médailles » du travail ;
 - Congé de fin de carrière au minimum d'un mois de congé payé par décennie entamée et travaillée ;
 - Une prime de départ à la retraite.
- Les activités sociales, elles, permettent de donner accès plus facilement aux :
- Spectacles, concerts, théâtre, cinéma... les billetteries financées en partie par les amicales, COS locaux ou départementaux, ou autres CASC, CAS... permettent, en prenant en charge une partie du coût du billet, d'améliorer le pouvoir d'achat.
 - Vacances : en organisant des séjours collectifs ou individuels, à la neige, à l'étranger ou en cours séjours permettant, avec une prise en charge sur une partie des dépenses ou en donnant accès à des tarifs privilégiés, de réduire les inégalités d'accès au droit de partir en vacances pour reconstruire sa force de travail.

Pour pouvoir mettre en place les prestations d'activités sociales et culturelles, et contrairement à la plupart des organisations

syndicales qui, elles, souhaitent une gestion par les CDG et les employeurs via les grosses structures nationales, **la CGT revendique la création d'un comité d'activités sociales et culturelles financé par les employeurs à hauteur de 1 % du budget de fonctionnement, dans chaque commune de plus de 50 agents et dans chaque centre de gestion pour ceux qui seraient en dessous de ce seuil.** Ces CASC doivent être gérés par les agents eux-mêmes, élus lors d'élections professionnelles et sans présence des employeurs dans les organes de direction ceci permettant de mieux répondre aux besoins exprimés par les agents qui ne sont pas forcément les mêmes sur l'ensemble du territoire national. Le CASC doit

être inscrit dans la loi pour obtenir un cadre réglementaire, juridique et obligatoire au même titre que les CT, CHSCT et CAP.

Notre fédération porte la reconnaissance statutaire des activités sociales et culturelles, cela nécessite d'ouvrir des négociations avec le gouvernement afin d'obtenir une réécriture de l'article 9 du titre 1 du statut et de la loi de février 2007 qui légifère sur cette thématique. La reconnaissance statutaire permettrait :

- L'accès au sport, à la culture, aux loisirs et au droit de partir en vacances.
- L'harmonisation des droits pour l'ensemble des fonctionnaires et agents territoriaux de toutes les collectivités territoriales quelle que soit leur taille.
- De défendre et de favoriser les entreprises de l'économie sociale et solidaire, associatives et mutualistes pour la fourniture et l'organisation des prestations et des activités de loisirs ou de vacances.

Pour savoir si vous votez pour élire des représentants CGT à votre COS ou CASC, renseignez-vous auprès de votre syndicat CGT et, bien sûr, votez et faites voter CGT !

LA PAROLE A et aux

Entretien avec...

Jean-Jacques Pavelek

Administrateur CNFPT

SPM : Tu as été mandaté par la Commission exécutive fédérale au Conseil d'Administration du CNFPT lors du renouvellement de la délégation après les élections de 2014 : comment as-tu abordé cette responsabilité à ce moment-là ?

Je me suis demandé ce que j'allais pouvoir faire d'utile et d'efficace et je me suis lancé dans l'étude approfondie des textes présentés. L'ordre du jour de la première séance portait sur le projet de l'INET. Le travail consistait à en faire une analyse détaillée, de la partager avec les responsables fédéraux puis de porter notre analyse CGT en instance.

SPM : En quoi ce que vous traitez nationalement fait-il évoluer la formation professionnelle en territoire ?

Le CNFPT a des marges de manœuvre limitées. Nous en avons plus sur les contenus de formation, mais avec 6 administrateurs

CGT sur 34, le rapport de force est faible ! Les orientations qu'on met en avant n'ont que peu de poids sur les rapports de force locaux.

SPM : Les syndicats et syndiqué.e.s perçoivent-ils le travail mené ?

On a fait un effort de communication sur ce qu'on fait, on a lancé des appels et pétitions, mais nous avons très peu de retours. Les syndicats doivent prendre conscience que la formation professionnelle est un enjeu important, transversal et en lien avec tous les enjeux principaux et les batailles revendicatives, aussi nous nous adressons à eux dans *Le Guide* tous les mois. Nous allons renforcer ce travail de communication et d'information sur le prochain mandat.

SPM : Qu'est-ce que ça t'apporte d'être mandaté au CNFPT ?

Une grosse charge de travail ! (rires) Il y a une bonne ambiance et de la convivialité. La délégation a la possibilité d'effectuer des visites décentralisées, ce qui est très enrichissant. En même temps, il faut aimer faire du travail de dossier. La délégation du CNFPT a un rôle important à jouer pour assurer la continuité syndicale entre le national et les régions, notamment avec les CRO. C'est ce que nous devons amplifier pour construire le nécessaire rapport de force.

Une délégation sans rapport de forces, c'est une délégation inutile.

Les syndicats doivent prendre conscience que la formation professionnelle est un enjeu important.

Entretien avec...

Françoise Bréfort

Élue à la CAP de la Ville de Grenoble

En tant qu'élu.e en CAP on a un contact privilégié avec les agent.e.s car les compétences de cette instance, qui sont principalement de défendre des situations individuelles, te font toucher à l'intime. Tu es vraiment dans l'humain. Et, en même temps, de ces situations individuelles qu'il faut défendre pour améliorer une carrière et un parcours professionnel, il nous incombe, en tant que représentants de tout le personnel, d'en faire des actions collectives. L'exemple des ratios d'avancement démontre qu'il faut à la fois permettre individuellement d'avancer, mais en même temps de gagner collectivement avec la lutte et la mobilisation des agent.e.s, sur les taux qui empêchent la majorité de prétendre à leurs droits. Nous sommes, à la CGT, pour des

La CGT c'est le syndicat qui lutte contre les reculs sociaux.

taux d'avancement à 100 %. Mais sans l'action syndicale de masse, nous ne pouvons qu'atteindre de petits progrès sur

l'échelle des taux. Par contre, toute bataille paye : au lieu d'avoir seulement 20 % par exemple, on obtient 25 ou 30 %. Avec mon syndicat c'est une démarche que l'on s'emploie à mettre en œuvre chaque année. Le soutien et l'organisation collective du syndicat derrière l'élu.e sont

un aspect très important. Un.e agent.e va trouver la CGT à travers un.e élu.e ou un.e mandaté.e, et c'est toute la CGT qui répond ! On n'est pas la masse pour rien : on se masse derrière l'agent !

SPM : Es-tu candidate pour un troisième mandat ? Qu'est-ce qui te motive ?

De nombreux dangers guettent la CAP

dans le contexte de restrictions budgétaires que tu connais. J'ai envie de faire bouger les lignes qu'on veut nous imposer, j'ai envie de défendre les droits des agent.e.s. Je ne peux pas abandonner ce combat.

SPM : Pourquoi faut-il voter CGT ?

Pour cette direction collective. La CGT ce n'est pas qu'un syndicat dans une « boîte », c'est un réseau interprofessionnel aussi, nous sommes confédérés pour être plus forts dans la lutte nationale contre les réformes qui ont des conséquences directes sur nous. La CGT, c'est le syndicat qui lutte contre les reculs sociaux au contraire d'autres syndicats qui les accompagnent. Et ce sont des valeurs, une ouverture à toutes et tous. À la CGT, on n'a pas besoin de venir avec sa carte d'identité, on va toujours s'occuper de celle ou celui qui a besoin de sa force.

AUX CANDIDAT.E.S

x mandaté.e.s

Entretien avec...

Sylvie Guinand

Mandatée au Conseil Commun de la Fonction publique

SPM : Tu as été mandatée par la Commission exécutive fédérale pour siéger au Conseil Commun de la Fonction Publique une instance récente au regard de l'histoire du Statut de fonctionnaire. Que peux-tu nous en dire ?

Le CCFP est d'abord né de l'acharnement des fédérations CGT de fonctionnaires, sur les trois versants, à revendiquer une instance nationale commune, dans la droite ligne du concept CGT de 1982, afin de mieux défendre ce que nous avons en commun : le Titre I du Statut de fonctionnaire. J'ai eu la chance de participer aux négociations en 2009, qui ont permis de faire aboutir cette revendication historique. Aussi, tout naturellement, j'ai accepté d'y être mandatée pour porter notre cahier revendicatif commun aux trois versants de la Fonction publique.

SPM : De quels sujets traitez-vous ?

On intervient pour toute question d'ordre général, tout projet de loi modifiant le Titre I^{er} du statut général, tout projet d'ordonnance ou de décret qui a une incidence sur la situation

statutaire des fonctionnaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels dès lors que ces textes ont un objet commun à au moins deux des trois fonctions publiques. Passionnée par l'histoire statutaire et ses répercussions dans nos vies de tous les jours en tant qu'agent territorial, j'ai à cœur avant tout, avec les camarades des deux autres versants, de défendre les principes fondamentaux du titre 1 de notre

J'ai à cœur avant tout de défendre les principes fondamentaux du titre 1 de notre Statut.

Statut. Pour bien expliquer ces piliers idéologiques qui guident notre démarche revendicative CGT Fonction publique, je me permets de citer Anicet Le Pors : *"D'abord, le principe d'égalité, par référence à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui dispose que l'on accède aux emplois publics sur la base de*

l'appréciation des "vertus" et des "talents" c'est-à-dire de la capacité des candidats ; nous en avons tiré la règle que c'est par la voie du concours que l'on entre dans la fonction publique. Ensuite, le principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif

que permet le système dit de la "carrière" où le grade, propriété du fonctionnaire, est séparé de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'administration. Enfin, le principe de citoyenneté qui confère au fonctionnaire la plénitude des droits des citoyens et reconnaît la source de sa responsabilité dans l'article 15 de la Déclaration des droits de 1789, lequel indique que chaque agent public doit rendre compte de son administration ; conception du fonctionnaire-

citoyen opposée à celle du fonctionnaire-sujet que Michel Debré définissait ainsi dans les années 1950 : "Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait".

SPM : Comment sont obtenus les sièges au CCFP ?

Suite aux élections de 2014, il y a 8 sièges CGT, 6 CFDT, 6 FO, 3 UNSA, 2 FSU, 2 SOLIDAIRES, 1 CGC, 1 CFTEC, 1 FA-FP (30 membres). Le nombre de sièges au CCFP dépend des résultats en CT (P) : aussi plus nous aurons de bons résultats dans les instances locales, plus nous aurons de sièges et donc un rapport de force plus important pour gagner de nouveaux acquis sociaux et droits !

Entretien avec...

Alexis Cerveras

Élu au CT de Pamiers, collectivité de 342 agents

SPM : Tu sièges depuis 12 ans, quels sont les actes forts que tu retiens de l'activité syndicale menée dans ce cadre ?

On mène de manière constante une grosse bataille sur le maintien des congés et donc de nos 1580 heures (au lieu de 1607) qui, même si elles sont annualisées, prennent en compte la réalité calendaire et sont fixes pour tout le monde. C'est en réalité une bataille au long cours, car les attaques sur le temps de travail ont lieu depuis bien avant mon arrivée et perdureront bien après.

Nous avons également gagné des droits sociaux importants : 3 jours de détachement syndical par semaine pour le syndicat (les heures sont réparties entre les mandaté.e.s CGT), au lieu des 34 jours par an normalement

accordés selon la loi, plus 2 jours par mois pour le CHSCT (mieux qu'au national), plus 2 jours pour le secrétaire général.

En ce moment, nous bataillons pour obliger la collectivité à assurer le lavage des tenues de travail, car il n'est pas normal que les agent.e.s doivent les laver chez elles/eux.

SPM : Es-tu candidat pour un autre mandat ?

Non, j'en ai fait trois et nous avons préparé la relève dans le syndicat.

SPM : Qu'as-tu envie de dire aux futur.e.s élu.e.s en CT ?

L'activité en CT à elle seule ne sert à rien si une stratégie revendicative n'est pas à l'œuvre

dans le syndicat et à partir de la rencontre régulière des agent.e.s dans les services. C'est à partir des échanges constants entre les

On mène une grosse bataille sur le maintien des congés

camarades du syndicat et les agent.e.s que nous pouvons prendre la main sur l'ordre du jour des CT : ce n'est pas à l'employeur à nous dicter ses seuls sujets. C'est bien à nous, élu.e.s et militant.e.s syndicaux.les, à

créer le rapport de force à partir du cahier revendicatif qu'on veut porter avec eux. On n'est pas un syndicat d'élu.e.s mais de lutte ! Nous ne sommes que les porte-paroles des agent.e.s et de la CE du syndicat.

CHARTRE DE L'ÉLU.E ET MANDAT.É.E

Des élu.e.s et mandaté.e.s solidaires, démocratiques et efficaces

Les mandats exercés par les élu.e.s et mandaté.e.s de la CGT sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises, les localités que dans les instances où ils.elles siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils.elles sont porteurs.ses de toute la démarche de la CGT.

LE RÔLE DU SYNDICAT

■ POUR ÊTRE ÉLU. E OU MANDATÉ. E DE LA CGT

C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats.

Elles doivent être débattues avec les syndiqué.e.s, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la CGT de fonctionner selon les besoins.

Le syndicat doit permettre aux mandaté.e.s d'exercer leur mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le.le mandaté.e participe à la vie du syndicat, de

l'organisation dans laquelle il.elle a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élu. e. s ou mandaté.e.s à une organisation de la CGT, il doit :

- les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu.e.s et mandaté.e.s se forment tout au long de leur mandat.
- Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, que nous avons décidée au 48^e Congrès, sa mise en œuvre à la fois dans la

construction du syndicat avec l'ensemble des syndiqué(e)s et à la consultation des salarié(e)s avant toute signature d'accord ou d'un événement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale.

- le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu.e.s et mandaté.e.s qu'il a désigné.e.s ;
- le syndicat travaille avec la ou les organisations de la CGT où les élu.e.s et mandaté.e.s ont été désigné.e.s.

MANDATS ÉLECTIFS

Tout.e adhérent.e a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Tout(e) adhérent.e) peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué(e)s, dans son syndicat. Les syndiqué(e)s CGT concerné.e.s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (Msa, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes, Cnracl) peuvent également

postuler à ces fonctions.

Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élections.

Les désignations doivent être construites de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqué.e.s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

■ LE RÔLE DES ÉLU.E.S

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical [1], membre du CHSCT, conseil prud'hommes ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la CGT ne prend force qu'au sein du syndicat.

Les élu.e.s et mandaté.e.s sont porteurs.ses des revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux. elles, le fil conducteur ;

(1) Règles de vie CGT pour désigner les DS et DSC votées par le CCN.

MANDATÉ.E.S

DÉLÉGUÉ SYNDICAL SÉCURITÉ SOCIALE - ADMINISTRATEUR MUTUELLE - CONSEILLER DU SALARIÉ - CONSEILLER PRUD'HOMMES - DÉFENSEUR SYNDICAL - CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT - COMITÉ TECHNIQUE RÉGIONAL - ASSEDIC - CONSEIL D'ADMINISTRATION - COMMISSIONS DÉPARTEMENTALES...

- les élu.e.s et mandaté.e.s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ;
- les élu.e.s et mandaté.e.s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ;
- les élu.e.s et mandaté.e.s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ;
- ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié.e, en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier.ère employé.e-technicien.ne au cadre, du CDI au CDD ou l'intérimaire, ainsi que les salarié.e.s de la sous-traitance ;
- les élus.e.s doivent trouver avec les syndiqué.e.s et les salarié.e.s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils.elles doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la CGT ;
- ils.elles doivent les populariser auprès des syndiqué.e.s et des salarié.e.s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle ;
- le lien des élu.e.s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la CGT.

■ LE MANDATEMENT SYNDICAL

Il s'agit des mandats des DS, DSC, RS et au CHSCT, mais aussi CCE, comité de groupes et comité de groupes européens (voir les modalités dans les règles de vie CGT sur les désignations).

■ LE MANDATEMENT PAR LES ORGANISATIONS

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux. Les mandaté.e.s représentent l'organisation syndicale CGT. Ils.elles doivent travailler avec la structure qui les a désigné(e)s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT. Les mandaté.e.s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désigné.e.s.

Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation.

■ LA RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISATION QUI MANDATE

La structure de la CGT qui mandate un.e syndiqué.e doit veiller à ce que le.la syndiqué.e se forme. Les mandaté.e.s doivent être réuni.e.s régulièrement. Ils.elles doivent être soutenu.e.s pour les aider à remplir leur mission. Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics. Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un.e militant.e est nécessaire. L'organisation doit veiller au reclassement des militant.e.s à la fin du mandat ou de la mission. Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller. L'organisation qui sollicite un.e syndiqué.e pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local, départemental que national.

■ LES OBLIGATIONS SYNDICALES

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles. Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué.e.s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué.e.s. De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la mission de l'élu.e et mandaté.e, de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé et dans le secteur nationalisé. Heures de délégation, temps pour la forma-

tion, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT. Créer (voir secteur privé) et développer (pour tou.te.s) le congé syndical pour tous, pour mettre à disposition des organisations syndicales les moyens d'exercer leur mission en assurant aux syndiqué.e.s le maintien de leur emploi et de leur déroulement de carrière au sein de l'entreprise.

■ LES OBLIGATIONS DES ÉLU.E.S ET MANDATÉ.E.S

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des cadres efficace permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations.

Les élu.e.s et mandaté.e.s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un.e élu.e et mandaté.e est nécessaire.

Les syndiqué.e.s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté.e.s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale.

ÉLU.E.S

DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT - DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL - COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL - COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE - COMMISSION TECHNIQUE PARITAIRE - COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT...



DROIT DE VOTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les agents publics participent, via leurs représentants siégeant au sein d'instances consultatives, à l'examen de décisions relatives à leur carrière ou au fonctionnement des services. Ces instances consultatives sont les CAP, CCP, CT (P), CHSCT, Commission de réforme, CSFPT, CNFPT et le CCFP. Le 6 décembre cependant vous n'allez pas voter dans chaque instance : seulement en CT(P) pour tout le monde et, selon votre qualité d'agent (titulaire ou non titulaire) en CAP ou en CCP. Décryptage !

CT (P)

Il est créé un comité technique dans chaque collectivité territoriale employant au moins 50 agents. Pour les collectivités employant moins de 50 agents, un CTP commun à l'ensemble de ces collectivités est créé auprès du centre départemental de gestion.

QUI VOTE ?

- Les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de congé parental ou accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement ;
- les fonctionnaires stagiaires en position

d'activité ou de congé parental ;

- les agents contractuels de droit public ou de droit privé bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

À NOTER :

- les agents mis à disposition des organisations syndicales votent dans leur collectivité ou établissement d'origine ;

- les agents mis à disposition d'organismes de droit privé ne votent pas ;
- les agents employés par plusieurs collectivités ou établissements qui relèvent du même Comité Technique placé auprès des centres de gestion ne votent qu'une fois ;
- les agents employés par plusieurs collectivités ou établissements qui relèvent de plusieurs comités techniques votent une fois pour chacun de ces comités techniques ;
- les fonctionnaires en disponibilité, en congé spécial et en position hors cadres ne votent pas.

CAP

Il est créé une CAP pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires auprès du centre départemental de gestion auquel est affiliée la collectivité territoriale. Toutefois, lorsque la collectivité emploie plus de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et que l'affiliation n'est en conséquence pas obligatoire, la collectivité peut assurer elle-même le fonctionnement des CAP.

Les CAP des SDIS. Les sapeurs-pompiers

professionnels disposent de CAP organisées :

- auprès des services départementaux d'incendie et de secours pour la catégorie C ;
 - auprès du Centre national de la fonction publique territoriale pour les catégories A et B (une par catégorie, donc deux CAP nationales).
- S'agissant des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS), les SDIS peuvent avoir des CAP propres ou être

affiliés au centre de gestion.

Le cas spécifique des assistants territoriaux socio-éducatifs (ASE) et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants (EJE). Le décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des ASE et des EJE en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale prévoit que les ASE et les EJE, qui

relèveront de la catégorie A à compter du 1^{er} février 2019, sont, de manière anticipée, électeurs et éligibles aux élections de la catégorie A lors du prochain renouvellement général des élections professionnelles, en décembre 2018.

QUI VOTE ?

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet en position d'activité, de détachement ou de congé parental dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la commission.

- Les fonctionnaires mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

À NOTER :

- Un fonctionnaire territorial détaché auprès d'une administration de l'État est électeur à la CAP dont relève son grade d'origine.
- Un fonctionnaire territorial qui vient d'être

nommé par promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie supérieure se trouve en position de détachement pour l'accomplissement du stage préalable à la titularisation. Il est donc électeur à la CAP de la catégorie du cadre d'emplois d'origine : il ne l'est pas à la CAP de la catégorie du cadre d'emplois d'accueil où il a la qualité de stagiaire, que le détachement ait lieu dans la même collectivité ou dans une collectivité différente.

Cas des fonctionnaires à temps non complet :

- En ce qui concerne les fonctionnaires à temps non complet employés par plusieurs collectivités ou établissements, ils ne votent qu'une fois lorsqu'ils relèvent d'une même CAP.
- Lorsque celle-ci est placée auprès du centre de gestion, il appartient à ce dernier

de fixer en tant que de besoin les modalités pratiques permettant de respecter cette règle.

- Lorsqu'un fonctionnaire à temps non complet employé par plusieurs collectivités relève de plusieurs CAP, il vote à chacune de ces CAP.

Ne sont pas électeurs :

- Les fonctionnaires titulaires en position hors cadre, en disponibilité, en congé spécial ;
- Les fonctionnaires stagiaires (qui n'étaient pas fonctionnaires auparavant) ;
- Les agents contractuels de droit public et de droit privé ;
- Les fonctionnaires qui effectuent leur service national ou des activités de réserve dans la collectivité ou l'établissement d'accueil ;
- Les fonctionnaires mis à disposition.

CCP

Le scrutin de 2018 va, pour la première fois pour la fonction publique territoriale, concerner l'élection des représentants des personnels contractuels aux commissions consultatives paritaires.

Une CCP est créée pour chaque catégorie de contractuels (A, B, C), auprès des collectivités et établissements non affiliés et auprès du centre de gestion auquel est affilié la collectivité ou l'établissement. L'affiliation au centre de gestion est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics qui emploient au 1^{er} janvier 2018 moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet. Le critère d'affiliation est le même que celui relatif aux CAP puisqu'il porte sur le nombre de fonctionnaires employés et non sur celui de contractuels.

Le cas des CCP des services d'incendie et de secours (SDIS). La réglementation applicable aux CCP ne distingue pas les SDIS des autres collectivités, contrairement aux CAP. De ce fait, les SDIS devront mettre en place, à leur niveau, une ou plusieurs CCP pour les agents contractuels, qu'ils soient sapeurs-pompiers ou personnel administratifs techniques et spécialisés (PATS). De même, dans le cas où le SDIS est affilié volontaire au CDG pour les CAP des PATS et qu'il souhaite l'être pour ses CCP, la CCP du CDG sera compétente à l'égard des personnels PATS et des personnels pompiers du SDIS.

QUI VOTE ?

- Les agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non complet bénéficiant à la date du scrutin d'un CDI ou

d'un CDD de 6 mois ou plus ou reconduit sans interruption depuis au moins 6 mois ;

- les agents contractuels doivent être en activité ou en congé rémunéré ou en congé parental.

Ne sont pas électeurs :

- Les agents titulaires
- Les agents contractuels de droit privé
- Les agents contractuels bénéficiant d'un CDD de moins de 6 mois de façon continue
- Les agents contractuels bénéficiant d'un CDD/CDI en congé sans rémunération
- Les agents contractuels qui effectuent leur service national ou des activités de réserve.

CHSCT

Il est créé un CHSCT dans chaque collectivité territoriale employant au moins 50 agents. Dans les collectivités de moins de 50 agents, les missions du CHSCT sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités.

Les représentants du personnel au sein des CHSCT **sont désignés librement, par les**

organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions exigées par l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983. À cet effet, l'autorité territoriale auprès de laquelle le comité est constitué établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel ainsi que le nombre de sièges auxquelles

elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques. En cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales lors des élections aux comités techniques, les suffrages sont répartis entre les organisations syndicales conformément



au III de l'article 21 du décret du 30 mai 1985 susvisé. Les représentants du personnel doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité

au comité technique. Les opérations de désignation des représentants du personnel doivent être

achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au comité technique.

COMMISSION DE RÉFORME DÉPARTEMENTALE

Commission de réforme départementale
La commission de réforme départementale est une instance consultative médicale et paritaire. Elle rend des avis sur les situations des fonctionnaires (fonctionnaires affiliés à la CNRACL exclusivement) en lien avec le risque professionnel (maladie professionnelle, accident de service et

accident de trajet) et la retraite pour invalidité.
Une commission de réforme est instituée par département sur arrêté du Préfet. Cet arrêté désigne les membres siégeant en commission de réforme : un président, deux praticiens de médecine générale (et éventuellement un spécialiste), deux

représentants de l'administration, **deux représentants du personnel, issus des commissions administratives paritaires de la catégorie hiérarchique de l'agent concerné ou d'électeurs à cette CAP.**

CSFPT

Le CSFPT est composé à parité de représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux et de représentants des collectivités territoriales.

Il est présidé par un représentant des collectivités territoriales, élu en son sein. **Les sièges attribués aux organisations syndicales sont répartis entre elles**

proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues aux élections des représentants du personnel aux CT(P).

CCFP

Le Conseil Commun de la Fonction publique a été créé dans l'article 5 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, régi par le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012. Cette instance supérieure du dialogue social intervient pour toute question d'ordre général commune à plusieurs versants de la fonction publique. Elle est saisie des projets de loi ou d'ordonnances et, lorsqu'une

disposition législative ou réglementaire le prévoit, de décrets, communs aux trois versants (État, Territoriale et Hospitalière). Il s'agit donc d'un lieu de consultation et de concertation stratégique pour toute la fonction publique. **Les sièges des représentants des organisations syndicales sont répartis proportionnellement au nombre de voix**

qu'elles ont obtenues aux élections des représentants du personnel aux CT (P) dans les trois versants et des autres organismes consultatifs pris en compte pour la composition des Conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

CNFPT

Le CNFPT est administré par un conseil d'administration composé de 34 membres, 17 élus locaux et 17 fonctionnaires. Parmi les élu.e.s, douze représentent les communes, trois les départements et deux les régions. **Les représentant.e.s des fonctionnaires territoriaux sont désigné.e.s par les**

syndicats. Chaque formation syndicale représentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale dispose d'un siège, et les autres sont répartis proportionnellement d'après les élections aux CT(P).

LISTES ÉLECTORALES

Les listes électorales sont publiées 60 jours au moins avant la date du scrutin, soit au plus tard le 7 octobre 2018 à 17 heures, conformément à l'arrêté interministériel du 4 juin 2018.

RÉFÉRENCES STATUTAIRES :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, articles 28, 29, 32 et 136;
- Loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- Décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012;
- Décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics;
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale;
- Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics;
- Décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 modifié fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984;
- Décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale;
- Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale;
- Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale;
- Décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs

territoriaux de jeunes enfants en vue du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires de la fonction publique territoriale;

- Arrêté NOR PRMG1814149A du 4 juin 2018 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale;

- Circulaire NORINTB1209800C du 12 octobre 2012 en application des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale;
- Note d'information NOR INT1807515C du 26 mars 2018 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale;
- Note d'information NOR INTB1808908C du 17 avril 2018 relative à la préparation des élections des représentants du personnel aux Commissions administratives paritaires, aux commissions consultatives paritaires et aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Si vous n'apparaissez pas sur cette liste alors que vous remplissez les conditions, interpelez votre syndicat CGT dès le 7 octobre 2018 !



VOTER CGT, C'EST AUSSI VOTER CONTRE LE FASCISME ET LES IDÉES D'EXTRÊME DROITE !

Dans le métro de Stockholm, une campagne d'affichage, pour le compte du parti d'extrême droite suédois, fustige les « gangs internationaux » de migrants qui « profitent du désespoir du peuple ». À Folkestone, des néonazis anglais attaquent une manifestation de solidarité avec les migrants. À Orzinuovi, la Ligue invite la population italienne, par tract diffusé dans les boîtes aux lettres, à lui « signaler les clandestins » : « Contactez-nous si vous connaissez une administration, une association ou d'autres qui hébergent des clandestins, ne soyez pas complices de l'invasion ! » Les exemples de la montée des idées et des partis d'extrême droite et de droite extrême sont hélas ! en plein essor en Europe. Ces idées se nourrissent et se développent sur la désespérance sociale, sur les promesses non tenues, les reniements, les besoins sociaux non satisfaits, la démocratie bafouée et la promotion de politiques d'austérité en France comme en Europe.

Les odyssees des différents groupes de migrants sauvés sur des embarcations de fortune ces dernières semaines sont indignes d'une Union européenne et de ses États membres. Les actuels agissements des gouvernements européens font des migrants des objets d'une stratégie politicienne. Cela est cynique et inhumain. Le repli sur soi nous détourne des questions importantes, qui émergent au-delà des frontières européennes. « Le Rassemblement National » (ex Front National) en France, « Alternative pour l'Allemagne » en Allemagne, « Les démocrates suédois » en Suède, « La Ligue » et « Fratelli d'Italia » en Italie, « Le Parti de la liberté d'Autriche » en Autriche, « le Parti Pour la Liberté » aux Pays-Bas, « le Fidesz » en Hongrie,

« Les Patriotes Unis » en Bulgarie, « Notre Slovaquie » en Slovaquie, « Aube dorée » en Grèce, « Le Vlaams Belang » et « La Nouvelle alliance flamande » en Belgique, « Ordre et Justice » en Lituanie, « Liberté » en Pologne, ces partis politiques nés de ces idées ne sont pas des partis comme les autres et constituent de graves menaces pour la démocratie et le monde du travail. Pourtant ils ont tous réussi à faire élire des candidats dans les gouvernements concernés.

Pour y faire face, la CGT lutte au quotidien et exige une Europe sociale et solidaire. La CGT combat ces idées néo-fascistes parce que leur approche est fondée sur l'inégalité, en fonction des nationalités, des origines, des religions, des couleurs ou des sexes. Elles divisent et mettent en opposition le monde du travail, et font ainsi le jeu du patronat. Elles portent des projets de régression sociale, et notamment l'austérité comme par exemple

en France la volonté du Rassemblement National de supprimer un fonctionnaire sur deux dans les collectivités territoriales lors de son programme présidentiel en 2017. Dans les collectivités qu'il dirige, ce parti s'attaque à la culture, aux associations et aux droits des femmes et casse le lien social. Il remet en cause notre système de solidarité, en portant la suppression des cotisations sociales. Il menace les libertés durement conquises par les travailleurs, la liberté d'expression au travail (libertés syndicales) comme dans la société, la liberté de la presse, ou encore la liberté de mobilisation et d'organisation.

La CGT appelle chaque fois que c'est nécessaire à mettre en échec partout l'extrême droite sur ses prétentions électorales et ses objectifs politiques et sociaux. Intrinsèquement pacifiste et internationaliste, la CGT a toujours combattu le populisme, le racisme, le fascisme. Aujourd'hui, plusieurs de ses organisations en territoire combattent l'installation de « Bastion Social », une officine néo-fasciste qui, sous couvert de solidarité, commet des violences inacceptables dans l'espace public de nombreuses villes.

La campagne de la CGT contre les idées d'extrême droite ne doit jamais s'arrêter. C'est pourquoi nous rappelons l'existence de nombreux outils (fiches argumentaires, affiches, journées de formation) à la disposition de nos organisations et de nos militants, pour mener dans l'entreprise et les administrations, la bataille des idées.

C'est pour cela aussi que voter CGT c'est déjà participer de cette lutte. Voter CGT, c'est aussi voter contre le fascisme et les idées d'extrême droite !



SI LA VOITURE DE XAVIER, RESPONSABLE MUNICIPAL DES SPORTS, TOMBE EN PANNE, SON ÉQUIPE A PERDU D'AVANCE.

ASSURANCE AUTO
**VÉHICULE
PERSONNEL ASSURÉ**
AUSSI LORS DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS*

OFFRE RÉSERVÉE AUX AGENTS
TERRITORIAUX

-10% SUR LES CONTRATS
D'ASSURANCE AUTO**

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

* Pour les agents fonctionnaires en cas d'usage du véhicule privé - trajet/travail avec l'extension « déplacements professionnels ».

** Offre réservée aux agents territoriaux. Remise de 10% sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS. Offre valable jusqu'au 31/12/2018, non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours.

Pour connaître les conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS, contactez votre agence GMF ou téléphonez au 0 970 809 809 (n° non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h). Les Conditions Générales et la convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

J'AVAIS 20 ANS EN MAI 68



Afin de bien comprendre les événements qui allaient changer la société, il faut préciser que début janvier, après avoir travaillé 3 ans dans une entreprise du bâtiment, j'ai été embauché comme dessinateur contractuel au service des impôts, au cadastre de Paris. La grande majorité des salarié.e.s étaient syndiqué.e.s à FO. Dès le début du mois de mai, j'ai réussi à convaincre ces collègues de se syndiquer à la CGT.

Nous avons fait un mois de grève en participant à toutes les grandes manifestations. Mais au-delà d'être meneur et gréviste, j'étais aussi secouriste de la Croix-Rouge à Montreuil. Le soir, avec l'ambulance et mes ami.e.s de la Croix-Rouge, nous allions à la rencontre des étudiant.e.s qui montaient des barricades avec les pavés. Il faut savoir que pendant ce mois de mai, seuls les services de santé et les taxis avaient le droit d'avoir accès aux pompes à essence.

Le 13 mai, dans la rue Gay Lussac, les étudiant.e.s montaient les barricades sous les yeux amusés des CRS. Assez tard dans la nuit, le ministre de l'Intérieur, Raymond MARCELLIN, et le Préfet de Police de Paris, Maurice GRIMAUD, ont donné ordre aux CRS de démolir les barricades. La charge des CRS a été d'une très grande

violence. Vers 4 h du matin, Europe 1 appelait les taxis et les médecins à venir transporter les victimes. Cet appel a plutôt créé un super embouteillage autour de la rue Gay Lussac. Je me rappelle avoir transporté un blessé dans l'ambulance de la Croix-Rouge en direction de l'hôpital Saint-Antoine et, pour une raison qui m'a échappé, nous avons pris un auto-stoppeur. Pendant tout le trajet, il n'a pas arrêté de plaindre le blessé recouvert d'une couverture. Arrivés à l'hôpital, nous avons retiré la couverture et quelle n'a pas été sa surprise de découvrir que ce blessé était un CRS! En tant que secouristes, nous étions obligés de secourir tous les blessé.e.s. De cette période, il faut se souvenir des Accords de Matignon qui ont permis d'obtenir :

- Une augmentation du SMIG de 35 % ;
 - Une augmentation des salaires de 10 % ;
 - Une réduction du temps de travail de 48 h à 40 h ;
 - Un engagement sur le droit syndical par la création de la section syndicale d'entreprise et du délégué syndical dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
 - Un traitement des jours de grève par une possibilité de récupération dans l'année.
- En septembre, j'étais appelé au service militaire et comme j'étais secouriste, je devais rejoindre le régiment de la santé à Nantes. Mais j'ai été victime de mon engagement syndical et politique : j'ai été transféré pour 15 mois dans un régiment semi-disciplinaire, « Le 2^e régiment Hussards à Orléans » comme 2^e classe commando. Sur ces 15 mois de service militaire, j'ai effectué 12 mois de manœuvre, en tant que commando pour représenter « l'Armée rouge » contre l'Armée Française. Voilà mon témoignage, cela doit nous redonner l'espoir de gagner de nouveaux droits pour l'ensemble des salarié.e.s et des retraité.e.s.

Jean-François Béal, membre de la CE de l'UCR, membre du bureau de l'UFR des Services publics



GLOSSAIRE

CNFPPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CRO : Comités Régionaux d'Orientation

CCFP : Conseil Commun de la Fonction publique

CSFPT : Conseil Supérieur de la Fonction publique

Mandaté-e : syndiqué, e désigné, e par la structure ou outil CGT concerné, e par l'instance : CE d'un syndicat, comité départemental des syndicats pour les CSD, comité des CSD pour les CFR, CE Fédérale

CE : Commission Exécutive

CSD : Coordination Syndicale Départementale

CFR : Coordination Fédérale Régionale

COS : Comité des Œuvres Sociales

CASC : Comité des Activités Culturelles et Sociales

Instances concernées par l'élection directe :

CT (P) : Comité Technique (Paritaire) compétent pour les projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des collectivités : conditions de travail, règlement intérieur, application des règles en matière d'hygiène et sécurité.

CAP : Commission Administrative Paritaire (une par catégorie : A, B, C), compétente pour les questions individuelles relatives à la carrière des agents : titularisation, avancement, mise en disponibilité, mutation, détachement, promotion interne, prorogation de stage, licenciement...

CCP : Commission Consultative Paritaire. Les CCP traitent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

Instances concernées par le mandatement :

CRO, CCFP, CSFPT

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par l'employeur et les chefs de service, des prescriptions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique. À ce titre, il est notamment consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Il participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, par le biais, notamment de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle. Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections aux comités techniques.

Conseil de discipline : émanation de la CAP, présidé par un magistrat du Tribunal administratif, dont l'avis intervient dans le cadre de procédures disciplinaires à la demande des collectivités.

Toutes ces instances ne donnent qu'un avis que la collectivité peut suivre ou non. C'est pour cela que la CGT revendique un vrai paritarisme, avec des avis décisionnels.

FILM DOCUMENTAIRE ACHARNEMENT, POURSUIVIS POUR L'EXEMPLE



PARMI TOUS LES PARTICIPANTS, NOTRE CAMARADE JOAO GAMA — ANCIEN MÉTALLO, DÉLÉGUÉ CGT ET FONCTIONNAIRE TERRITORIAL À LILLE — UNE RAISON DE PLUS POUR VOIR CE DOCUMENTAIRE

Ce film documentaire revient sur plus d'un siècle de répression à l'encontre de syndicalistes et militants depuis la grève des mineurs de

1906 jusqu'aux mouvements sociaux contre la loi Travail. À travers différents témoignages et documents d'archives, il analyse le traitement politique, médiatique et judiciaire réservés à toutes ces luttes ainsi qu'à celles et ceux qui les ont menées.

Tarifs :

- Prix public : 16 euros (dont 5 euros reversés pour soutenir les luttes sociales)

- Achat groupé (structures syndicales, CE, collectivités...) : contacter Images contemporaines au 06 76 48 61 35 ou par mail à contact@images-contemporaines.com

Merci à chacune et chacun de partager ses coups de cœur !

Un livre, un film ou un spectacle t'as intéressé.e, ému.e, révolté.e...
Tu as envie de partager ce moment ?
Alors fais-nous parvenir quelques lignes qui en parlent et nous les publierons :
fdsp@cgt.fr
Préciser : à l'attention du Secteur Communication

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.oriass.fr).