



CLARTÉS

Fédération Syndicale Unitaire

de la Haute Vienne



Déposé le 29/09/2017

N° 89 septembre 2017

Trimestriel - prix : 0,30 € Directeur de la Publication : Nicolas Villacampa

CPPAP 0716 S 05312 Imprimé par nos soins ISSN 1268-5542



Première organisation syndicale des fonctionnaires de la Haute Vienne EDITORIAL

Des premières mesures et annonces édifiantes ...mais lourdes de conséquences sociales :

- gel budgétaire au Ministère de la Justice et aux services éducatifs de la Protection Judiciaire de la Jeunesse

- baisse de 30% du Ministère du Travail, créé à l'origine pour protéger les salariés.

- annonces lors de la Conférence nationale des territoires en juillet dernier limitant l'autonomie financière des collectivités locales... En 2012, les investissements des collectivités locales représentaient 73% du total des investissements publics. Avec la baisse du niveau des dotations de l'Etat, le niveau des investissements des Collectivités locales a baissé de 17 points pour tomber à 56%. Cette situation a un impact négatif sur les équipements tant au niveau de leur création que de leur entretien. Elle a également un effet négatif sur l'emploi, les entreprises attributaires de marchés publics voyant leur activité baisser en proportion.

- L'annonce de la suppression de milliers d'emplois aidés a provoqué une onde de choc dans le secteur public à cette rentrée : missions dans l'Education nationale, les collectivités territoriales, à Pôle Emploi... Ces emplois ont largement été utilisés sur des missions de service public pérennes, sans pour autant donner lieu en contrepartie à des créations d'emplois publics permettant aux bénéficiaires des CUI-CAE de sortir de la précarité. Des pans entiers de secteurs sont aujourd'hui touchés.

- Pour le secteur privé, les ordonnances contournant le débat parlementaire actent des régressions historiques pour les salari-es: facilité de licenciement, plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, disparition de la loi pour tous (temps de travail notamment) au travers des accords d'entreprise, disparition des CHSCT...

- Et pour les agent.es de la Fonction publique, les conséquences sont particulièrement brutales : gel de la valeur du point d'indice, prévision de 120 000 suppressions d'emplois (dont 70 000 dans la seule Fonction publique territoriale), suppression de milliers d'emplois aidés, rétablissement de la journée de carence, augmentation de la CSG sans garantie d'amélioration du pouvoir d'achat (contrairement aux engagements d'E.Macron) et toujours la menace d'une possible remise en cause du calendrier des mesures PPCR.

Les fonctionnaires sont fainéants ... pas comme les 1% de français qui détiennent 25% du patrimoine français ...et qui « gagnent de l'argent en dormant » comme l'avait dit un certain Président de la République en campagne pour sa réélection ...

Les fonctionnaires sont cyniques ... pas comme les 3250 ménages les plus riches de France qui cachent 140 milliards d'euros dans les paradis fiscaux...ni comme Les actionnaires du CAC40 dont les dividendes ont explosé au premier semestre ... ni comme les assujettis à l'Impôt Sur la Fortune qui vont bénéficier d'un cadeau de 3 milliards ... ni comme les patrons des très grandes entreprises qui pourront licencier plus facilement ... ni comme les hommes politiques prétendant agir dans l'intérêt des plus précaires mais oeuvrant en réalité au service d'une caste aisée et possédante ...

La répartition des richesses, la justice sociale ne sont pas des idées « modernes » chez ces gens-là.

.... A moins que les salariés n'imposent leur retour sur le devant de la scène ...

TOUS EN GREVE MARDI 10 OCTOBRE

Christophe TRISTAN et Nicolas VILLACAMPA

Co-secrétaires de la FSU 87

Sommaire:

EDITORIAL	1
Tract pour l'action du 10 octobre, PPCR, jour de carence...	2-3-4
Tableau coordonnés des syndicats de la FSU	5
Action des retraité-es	6
Menaces de suppression des emplois dans l'animation	7
Pour le droit à l'avortement dans toute l'Europe !	7
Loi travail = encore plus de précarité pour les femmes	8
Suppression des CHSCT : à qui profite le crime ?	9-10
DES PERSPECTIVES ENCOURAGEANTES BIEN QU'EN DEMI-TEINTES !	11
TRACT INTER-SYNDICAL	12





AVEC LA FSU, EN GREVE LE 10 OCTOBRE ENGAGÉ-ES POUR LA FONCTION PUBLIQUE !

« Les agents du service public assurent des missions essentielles pour le développement et la cohésion du pays. »



Le temps semble déjà loin où l'on allait « en même temps » augmenter le pouvoir d'achat des fonctionnaires et « moderniser » la Fonction Publique. Il n'aura pas fallu attendre longtemps pour les vagues promesses se traduisent dans la réalité par une accumulation de mauvais coups, l'application d'une feuille de route libérale produisant une baisse des salaires des fonctionnaires, que ce soit par le gel de la valeur du point d'indice ou par la compensation incomplète de la CSG, « étalement » de PPCR qui constitue pourtant la seule perspective actuelle de revalorisation, mesures démagogiques et pénalisantes comme le jour de carence, perspective de suppression de 120 000 postes dont 70 000 dans la fonction publique territoriale, toujours un agent sur cinq non titulaires et sans perspective, dégradation du pouvoir d'achat des retraités...etc. La suite est malheureusement connue si nous ne faisons rien.

Les agents du service public assurent des missions essentielles pour le développement et la cohésion du pays. Agents d'entretien, enseignants, infirmières et aide soignantes, policiers, pompiers, agents administratifs, magistrats... ne sont pas des nantis qu'on pourrait « mettre à contribution ».

Enjeux économiques et sociaux mais aussi grands enjeux écologiques : jamais le besoin de faire du commun ne s'est fait autant sentir que dans le monde d'aujourd'hui. Pour la FSU, les services publics sont la réponse pertinente, les dégrader est irresponsable.

La Fonction Publique, ses usagers et ses agents doivent passer avant les intérêts des riches et du monde de la finance. Alors, réforme de l'ISF et de la fiscalité sont nécessaires pour arrêter les cadeaux à ceux qui ont déjà beaucoup alors que, dans le même temps, les besoins de la population en termes de services publics ne sont pas satisfaits.

Pour nos métiers, nos conditions de travail et de vie, la reconnaissance de notre travail, de nos qualifications et de nos rémunérations, pour promouvoir des services publics de qualité si utiles à la société soyons engagé-es, le 10 octobre prochain.

Différentes études démontrent que le coût du fonctionnement de l'Etat n'est pas plus important que dans les autres pays européens. Le Conseil d'Analyse Economique, dans sa note de juillet 2017, annonce que «la part de l'emploi public dans l'emploi total n'y est pas systématiquement supérieure aux autres pays de l'OCDE». Il précise « qu'en proportion du PIB, la masse salariale publique a très peu crû au cours des 35 dernières années, en incluant les pensions de retraite des fonctionnaires », elle représente 12,9 % du PIB en 2015, en hausse de seulement 0,4 point depuis 1980 (hors pension, la hausse n'a été que de 0,1 point de PIB en 35 ans).



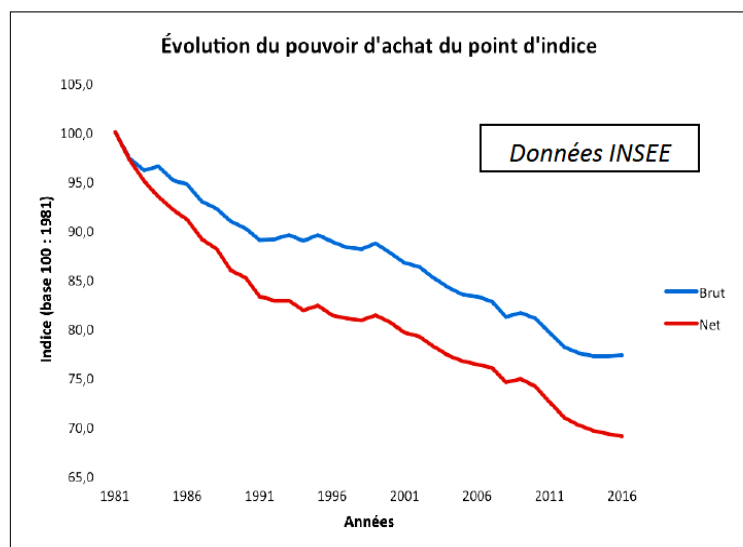
GEL DU POINT, COMPENSATION CSG, ETALEMENT PPCR : LA FSU DIT NON A L'AUSTERITE SALARIALE

Le gouvernement entend de nouveau bloquer les rémunérations indiciaires des agents publics en 2017 et 2018 : c'est inacceptable ! Et ce, après 9% de perte de pouvoir d'achat subi depuis 8 ans si l'on tient compte de l'inflation et de l'augmentation de la retenue pour la retraite sur le traitement brut. C'est en moyenne plus d'1% par an de baisse du salaire net à payer !

Pour le Ministre, les salaires augmentent déjà avec le déroulement de carrières (avancements d'échelon ou de grade) ! Ce raisonnement aboutit à considérer qu'une « carrière » se limiterait désormais à tenter de remonter un escalator qui descend ! Et quand l'escalator descend, c'est l'attractivité d'un métier qui est remise en cause et au final la reconnaissance des qualifications des agents qui est bafouée.

Et comme si cela ne suffisait pas, le projet de décorrélation du point d'indice entre les trois versants de la fonction publique constituerait une véritable attaque frontale contre le statut de la fonction publique et son principe d'unicité. Qui pourrait imaginer une infirmière ou un agent d'accueil dont les rémunérations différeraient suivant leur employeur ? Tout le monde aura compris aussi qu'il s'agirait d'un frein à la mobilité des agents.

La FSU exige une revalorisation régulière de la valeur du point d'indice indexée sur l'évolution des prix et un plan de rattrapage des pertes subies depuis 2010.



Remise en cause de PPCR ? Cet accord arraché au précédent gouvernement, constitue pour la FSU un début de revalorisation doit être maintenu.

Certaines mesures ont d'ores et déjà été mises en œuvre, en particulier la revalorisation de nombreux échelons, les reclassements dans les nouvelles grilles et la création de nouveaux espaces indiciaires sous forme de nouveaux grades (par exemple : la nouvelle organisation de la catégorie C en 3 grades ou encore la classe exceptionnelle pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, créée en septembre 2017).

Ce qui est pris n'est plus à prendre !

Mais le « possible report » d'un an à partir de janvier 2018 des mesures PPCR serait une trahison du dialogue social.

En 2018 il est prévu :

- Un deuxième temps transfert primes/points pour les personnels de catégorie A, sans effet sur le salaire net mais avec un gain sur la pension : les personnels ayant prévu un départ à la retraite au cours de 2018 ne bénéficieraient pas de 10 à 15 euros de plus sur leur pension nette.
- Pour de très nombreux échelons des catégories C et B, des revalorisations qui, si elles étaient repoussées à 2019, auraient un effet net d'un an de perte de pouvoir d'achat et de dévalorisation des pensions en conséquence pour les personnels partant à la retraite.

Quid du passage en catégorie A des personnels sociaux ?

En Janvier 2019 sont prévues des revalorisations de nombreux échelons.

En 2020 est prévue la création de nouveaux échelons, en particulier un nouvel échelon en fin de deuxième grade pour les corps A-type (attachés principaux par exemple), ou pour la hors classe des professeurs des écoles, certifiés, CPE, PSY EN, allant jusqu'à l'indice 821 : si cette mesure était reportée à 2021, ce sont 50 euros mensuels sur l'année 2020 et l'intérêt pour le départ à la retraite repoussé de juillet 2020 à juillet 2021 : inacceptable !

Au contraire d'un « étalement », il faudrait dès maintenant aller plus loin que PPCR.



DES MESURES INJUSTES ET INEFFICACES !

Jour de carence

Le rétablissement du jour de carence pour les agents de la fonction publique représente une double peine : en plus de constituer une nouvelle amputation du pouvoir d'achat, venant s'ajouter à celles dues au gel de la valeur du point, à l'augmentation des cotisations retraites, il punit les agents, considérant qu'ils sont coupables d'être malades.

Près de 2/3 des salariés du privé, majoritairement dans les grandes entreprises, ne sont pas concernés par la journée de carence car ils sont couverts par des accords d'entreprise ou de mutuelle, ce que le gouvernement précédent avait compris en le supprimant début 2013.

Le jour de carence est inefficace. Les données comparatives pour les salariés du privé le confir-

ment, il conduit à attendre une dégradation plus avancée de l'état de santé du salarié : les arrêts sont moins nombreux mais plus longs !

Des liens entre absences pour raison de santé et mauvaises conditions de travail sont établis. La FSU exige des mesures concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail dans la Fonction Publique : c'est une question d'intérêt général.

« Aucun jour de carence » ni dans le privé, ni dans le public ! Réduire les inégalités n'est donc pas une affaire d'alignement sur les conditions les plus défavorables. Il faut au contraire protéger mieux les salariés du privé qui sont les moins bien couverts.

Précarité

Journée de mobilisation et d'action pour les contractuel-les de la Fonction Publique

Mercredi 8 novembre 2017 à Paris à l'appel de la FSU

Aujourd'hui, un agent sur cinq n'est toujours pas titulaire.

Le dispositif de la loi Sauvadet, bien que très insuffisant, n'est à ce jour pas assuré d'être prolongé.

Qu'ils soient contractuels de droit public, recrutés en CUI ou même encore fonctionnaires à temps incomplet dans le versant territorial, recrutés sur des fonctions normalement assurées par des fonctionnaires ou sur des fonctions uniquement mises en œuvre par le biais de contrat, les conditions d'emploi et de rémunération placent souvent ces agents dans une situation insupportable à laquelle la FSU ne se résout pas.

Pour obtenir un nouveau plan de titularisation, le droit au réemploi, à une rémunération plus juste ainsi que le droit à formation, **TOUS ENGAGÉ-ES LE 8 NOVEMBRE**

Retraité-es



**Pour la défense du pouvoir d'achat des retraité-es
engagé-es le 28 septembre**

**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Fédération Syndicale Unitaire – www.fsu.fr



PERSONNEL INTRIER
SNICS-FSU

Laurence FERET-TESSERYE 06.81.64.08.14
laurencessevre@yahoo.fr
Valérie JACOBEE 06 31 88 27 65
valjacobee55@gmail.com

COLLEGES et LYCEES
SNES-FSU

40, avenue Saint Surin 87000 LIMOGES
Tél. : 05 55 79 61 24
Cécile Dupuis
s2-87@limoges.snes.edu

ECOLEES
SNUipp-FSU

24bis, rue de Nexon 87000 LIMOGES
05.55.43.27.30
Fabrice PREMAUD – Liliane RAYNAUD
Portable : 06.71.64.13.33
snu87@snuidp.fr

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
SNETAP-FSU

Lycée Agricole des Vaseix – LIMOGES
Christine.hurel@educagri.fr

LYCEE PROFESSIONNEL
SNUEP-FSU

Olivier MARATRAT – Martial ROUX
24bis, rue de Nexon 87000 LIMOGES
06 07 84 61 86
olivier.maratra@wanadoo.fr

PROFESSEUR EDUCATION PHYSIQUE
SNEP-FSU

24bis, rue de Nexon
Marie-Pierre DOUMIEIX
s2-87@snepfsu.net

PERSONNELS DE DIRECTION
SNUPDEN-FSU

René Knégévitch
05 55 31 23 27
Rene.knegevitch@orange.fr

FSU 87

Christophe TRISTAN - Nicolas VILLACAMPA
24bis, rue de Nexon 87000 LIMOGES
Tél & fax : 05.55.01.28.37
06 71 54 81 00
fsu87@fsu.fr

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
SNESUP-FSU

Chloé Ouaked
FLSH 39 rue Carnille Guérin Limoges
chloe.ouaked@unilim.fr

PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE
SNPES-PJJ-FSU

Sylvie Sicard – Belen André – Isabelle Grelounaud
sylvie.sicard@justice.fr
belen.andre@justice.fr
isabelle.grelounaud@justice.fr

EDUCATION POPULAIRE
EPA-FSU

jp.bouzonie@wanadoo.fr

POLE EMPLOI
SNU-TEFI-FSU

24bis, rue de Nexon 87100 LIMOGES
06.23.03.71.04
Joël DOUMERGUE
syndicat.snu-naquitaine@pole-emploi.fr

CNASEA
SNUITAM-FSU

Philippe Dubois ASP Délégation nationale VAE
15, rue Léon Walras Limoges 06.60.22.49.36
philippe.dubois@asd-public.fr

PERSONNEL ADMINISTRATIF
SNASUB-FSU

Claire Bourdin
07 77 34 18 06
snasub.fsu.limoges@snasub.fr



Mobilisation des retraités et retraitées Jeudi 28 septembre 2017

Parce qu'une fois de plus le gouvernement s'attaque à leur pouvoir d'achat, aux services médicaux et sociaux, neuf organisations appellent les retraité-e-s à se mobiliser dans les départements sous des formes diverses le 28 septembre.

Haro sur le pouvoir d'achat des retraités

Au printemps dernier plus de 12 000 retraité-e-s se sont exprimé-e-s dans une enquête lancée par nos organisations. 80 % des personnes retraitées indiquent que leur situation financière s'est dégradée. Malgré cela, le gouvernement annonce une **baisse des pensions de 8 millions de retraité-e-s** en augmentant de 1,7 point leur CSG, sans aucune compensation.

La CSG passera de 6,6 % à 8,3 % soit une augmentation de 25 %. **Ce qui représente une perte de :**

- 204 € par an pour une pension de 1 000 € par mois,
- 306 € par an pour une pension de 1 500 € par mois,
- 408 € par an pour une pension de 2 000 € par mois.

Selon le gouvernement, il s'agit d'un « effort pour les jeunes générations ». Les retraité-e-s n'ont pas attendu pour faire preuve de solidarité et une nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat réduira l'aide qu'ils apportent déjà aux jeunes générations.

Cette augmentation de CSG s'ajoute à une liste déjà longue d'attaques, avec la CASA de 0,3 %, la suppression de la 1/2 part fiscale pour les veuves et veufs, la fiscalisation de la majoration familiale et le blocage des pensions depuis plus de 4 ans. Et maintenant l'annonce de la **réduction de 5 € par mois de l'APL** (Aide Personnalisée au Logement) qui visera notamment les retraités locataires.

L'annonce d'une revalorisation des pensions du régime général et alignés de 0,8 % au 1^{er} octobre ne représente, en aucune manière, une quelconque augmentation car elle ne fait que compenser l'inflation des seuls 12 derniers mois. D'autant que pour les retraites complémentaires aucune augmentation n'est prévue.

Vers la disparition des emplois aidés

Dans l'enquête menée au printemps dernier, les retraité-e-s sont quasiment unanimes à considérer que les plans d'aide à l'autonomie sont insuffisants, tant à domicile qu'en établissements.

Le gouvernement, non seulement ne prend aucune mesure pour réduire les « restes à charge » mais il s'attaque aux moyens dont peuvent disposer les établissements, les associations et les collectivités locales en supprimant les emplois aidés.

Il communique sur la disparition du reste à charge des lunettes, prothèses auditives et dentaires... sans insister sur l'augmentation correspondante des complémentaires santé, sans participation des employeurs pour les retraité-e-s.

Prendre au plus grand nombre pour donner aux riches

Le gouvernement prévoit de prendre beaucoup dans la poche des personnes retraitées et un peu dans toutes les autres, ou presque : l'APL pour les locataires, la suppression de services publics en privant les collectivités locales des recettes de la taxe d'habitation et en supprimant 120 000 emplois de fonctionnaires...

Et il donne beaucoup aux plus riches : baisse de l'ISF, l'impôt sur la fortune, en ne prenant plus en compte les actions et obligations qui représentent 90 % du patrimoine des plus riches ; baisse de l'impôt sur les sociétés à 28 % ; cadeau aux rentiers en plafonnant l'imposition des revenus du capital à 30 %.

Les personnes retraitées n'ont pas besoin d'explications ou de pédagogie : ils ont besoin de justice sociale.

Montrons que nous refusons la baisse des pensions

Dans notre même enquête, 84 % des retraité-e-s considéraient que les politiques menées avaient négligé ou ignoré leur situation.

Ces dernières années les actions menées à l'initiative des organisations de retraités ont permis de « limiter la casse » : les personnes non imposées en 2015 n'ont pas payé d'impôt en 2016 et 2017, les seuils de déclenchement de la CSG ont été relevés, l'APA a été légèrement augmentée...

Alors oui les retraité-e-s ont de bonnes raisons de se mobiliser pour éviter de nouvelles dégradations importantes de leur pouvoir d'achat, obtenir une évolution des pensions liée à l'évolution des salaires et une amélioration importante de la prise en charge de la perte d'autonomie.

**Non à la hausse de la CSG à 8,3% ! Revalorisation de nos pensions !
Journée nationale d'action et de mobilisation le 28 septembre**



Menaces de suppression des emplois dans l'animation

Depuis la publication du décret le 28 juin 2017 permettant aux collectivités de mettre fin à l'organisation du temps scolaire en 4,5 jours d'école, les menaces se précisent sur l'avenir de milliers d'emplois d'animation. Si pour la rentrée 2017/2018, peu de collectivités ont décidé d'abandonner le temps d'activité périscolaire, elles seront très nombreuses à le faire dans un an. Environ 200 000 postes sont concernés, tant dans le secteur public que dans le mouvement associatif de l'éducation populaire.

INTER87 FSU refuse que tout le travail et l'investissement des professionnels de l'animation dans le cadre des projets éducatifs territoriaux soient balayés par des décisions unilatérales faisant fi de l'intérêt des enfants. Des besoins il y en a, non seulement par le nécessaire développement des ALSH (une journée entière serait libérée par semaine), mais également en soutien au fonctionnement de l'école (gestion BCD, aide à l'encadrement d'activités scolaires, maintien du parc informatique des écoles, volume de temps de travail des ATSEM, ...).

Pour **INTER87 FSU**, ce qui a pu être financé pour les enfants et l'école doit continuer à l'être quel que soit le choix fait par les collectivités.

20 écoles de notre département repassent dès la rentrée à 4 jours...

Si vous êtes concernés par ce changement, nous vous rappelons que toute suppression ou modification d'organisation des services doit être soumise préalablement au comité technique.

Il en va de même pour toute modification de plus de 10% de la quotité de travail d'un agent à temps non complet, ou de passage en dessous ou en dessus de 28/35ème. Bien sûr n'hésitez pas à nous joindre pour un conseil, un soutien.

Fusion des COMMUNAUTES DE COMMUNES : 3 ELECTIONS EN 2017 !

3 groupements de communes (Communautés de Communes) créés le 1^{er} janvier 2017 et l'EHPAD de Châteauponsac ont vu leur nombre d'employés dépasser le seuil des 50 équivalents temps plein. Or, à compter de ce seuil, les collectivités ou groupement de communes doivent obligatoirement posséder leurs propres Comités Techniques et CHSCT et organiser avant la fin de l'année des élections professionnelles pour désigner les représentants du collège « Employés » qui siègeront lors de ces instances.

Les personnels des Communautés de Communes du Haut-Limousin En Marche (43 communes), d'ELAN Limousin Avenir Nature (24 communes) et Ouest-Limousin (16 communes) ainsi que l'EHPAD de Châteauponsac (maison de retraite) éliront donc pour une durée d'un an, leurs représentants à ces élections.

Inter87 FSU, syndicat majoritaire depuis de nombreuses années dans les petites collectivités de notre département, proposera des listes dans ces 4 établissements pour que l'action de notre syndicat en faveur des agents perdure au-delà du Centre de Gestion qui gérait auparavant le bon fonctionnement de ces collectivités.

Un gros travail en perspective pour notre syndicat, en pleine période estivale puisque ces élections auront lieu... en septembre.



POUR LE DROIT À L'AVORTEMENT DANS TOUTE L'EUROPE !

Pour signer :
avortement-libre-en-europe@rezisti.org

En solidarité avec l'ensemble des femmes européennes, après la lutte exemplaire des femmes espagnoles en 2014, polonaises en 2016, nous exigeons que les droits des femmes, la liberté à disposer de son corps, le droit à l'avortement et à la santé soient respectés dans tous les pays européens et inscrits comme **droits fondamentaux** pour l'égalité en Europe.

Aujourd'hui, le droit à l'avortement au sein de l'Europe relève de la compétence de chaque Etat. Interdit à Malte, sous hautes contraintes en Irlande, en Hongrie et en Pologne, le droit à l'avortement, même légalisé est, peut ou pourrait être remis en question par le maintien de la clause de conscience des médecins (Italie), l'absence de structures hospitalières adéquates (Grèce, Bavière), les restrictions de personnels et les suppressions des centres pratiquant l'avortement lors de restructurations hospitalières (France), et, dans tous les pays, par l'élection de gouvernements réactionnaires, conservateurs et rétrogrades.

Nous réaffirmons que :

- ⇒ L'accès à l'avortement est un droit ;
- ⇒ L'avortement est un choix personnel – mon corps m'appartient, je choisis ma vie ;
- ⇒ Des moyens financiers doivent être donnés pour que les centres pratiquant l'avortement et les centres de planification soient accessibles à toutes sur les territoires ;
- ⇒ Des campagnes tous publics sont nécessaires ;
- ⇒ L'éducation à la vie sexuelle doit être prodiguée à toutes et à tous pour qu'elles et ils puissent avoir des choix libres et éclairés ;
- ⇒ La formation aux techniques d'avortement et à l'accompagnement doit faire partie intégrante de la formation initiale des professionnel/les de santé ;
- ⇒ La clause de conscience des professionnel/les de santé doit être supprimée ;
- ⇒ Les délais légaux pour avorter doivent être harmonisés sur ceux des pays les plus progressistes en Europe et les États doivent dépénaliser totalement l'avortement.

Nous appelons à la construction d'une mobilisation européenne autour du 28 septembre 2017, journée internationale du droit à l'avortement, où chaque pays inscrira ses revendications en vue d'une harmonisation européenne pour le respect des droits des femmes.



Les ordonnances ne sont pas neutres. Elles vont accroître les inégalités professionnelles, car « les salariés les plus touchés sont ceux en CDD ou travaillant dans des petites entreprises. Deux catégories où les femmes sont surreprésentées », alertent plus de 60 personnalités et organisations féministes.

Emmanuel Macron l'a promis. Les femmes seront la grande cause nationale du quinquennat. Il est élu depuis à peine **150 jours** et il a déjà réussi à se faire **mentir 3 fois**. Une première fois avec la nomination du gouvernement et l'absence de ministère dédié. Une deuxième fois cet été, avec la baisse de 27% du budget du Secrétariat d'État à l'Égalité. Une troisième fois avec la Loi Travail n°2.

Comme souvent, des textes apparemment "neutres" ont en réalité des conséquences nettes sur les inégalités. Réforme des retraites, de l'assurance maladie ou du code du travail : toutes ces réformes qui visaient l'ensemble des salarié.e.s ont eu un impact différent sur les femmes et les hommes. Étonnant ? Pas tant que ça. Lorsque vous proposez une réforme dans un pays comme la France, où les inégalités professionnelles sont fortes (**26% d'écart de salaire**), la réforme est rarement neutre ou sans effet. Soit elle aggrave la situation et augmente les inégalités, soit elle s'attaque aux inégalités et les fait reculer.

Les ordonnances rentrent dans la première catégorie. Les salarié.e.s les plus touché.e.s par **la réforme sont ceux en CDD ou travaillant dans des petites entreprises. Deux catégories où les femmes sont surreprésentées**. Plusieurs mesures vont donc peser particulièrement sur les femmes et accroître les inégalités professionnelles.

L'inversion de la hiérarchie des normes renvoie à l'entreprise la définition de nombreux droits, et notamment les droits familiaux. **Les congés enfants malades pris en immense majorité par les femmes, l'allongement du congé maternité et le maintien de la rémunération à 100%**, l'allègement du temps de travail des femmes enceintes... tous ces droits, prévus jusqu'alors dans les conventions collectives de branche, pourront être demain remis en cause par accord d'entreprise. C'est le cas également des primes d'ancienneté, de départ en retraite ou de licenciement.

Le gouvernement affaiblit les outils de l'égalité professionnelle en entreprise. La loi prévoit aujourd'hui une négociation annuelle « égalité professionnelle qualité de vie au travail » et oblige l'entreprise à fournir des données aux salarié.e.s sur les inégalités professionnelles femmes - hommes. Ces données sont celles de l'ancien Rapport de Situation Comparée, issu de la première loi sur l'égalité professionnelle de 1983 (loi Roudy). Ces données sont désormais intégrées dans la base de données économiques et sociales. Les entreprises qui n'ouvrent pas cette négociation et ne fournissent pas ces données peuvent être sanctionnées. Les ordonnances permettront, par accord d'entreprise, de changer le contenu de la négociation, de choisir les données sur l'égalité à transmettre (ou non), et de passer d'une négociation annuelle à une négociation quadriennale...Voire de ne pas négocier du tout.

Il sera désormais possible d'imposer, par accord d'entreprise, des clauses de mobilité sans que la loi ne fixe de limite géographique ni d'obligation de prendre en compte la situation familiale des salarié.e.s. Idem pour des modifications d'horaires et de temps de travail ou encore des baisses de salaires. **Les femmes, plus souvent à temps partiels, plus souvent précaires, à la tête de familles monoparentales et prenant en charge une immense partie des tâches parentales seront particulièrement pénalisées par ces mesures**. Le premier argument invoqué par les femmes qui se retirent du marché du travail est l'impossibilité de remplir leurs responsabilités familiales du fait des horaires atypiques qui leur sont imposés. Les ordonnances ne risquent pas de les aider.

La disparition du CHSCT (le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) prévue par les ordonnances va avoir un impact sur la prévention des violences sexuelles au travail. **20% des femmes déclarent avoir déjà subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail**. 5 ans après l'amélioration de la loi sur le harcèlement sexuel, le gouvernement décide de faire disparaître l'instance dédiée à la santé et la sécurité au travail.

Exit enfin le droit d'expertise dédié à l'égalité femmes - hommes, gagné en 2015, qui aidait élu.e.s et syndicats à identifier et comprendre les sources des inégalités. Auparavant à charge de l'employeur, ce droit d'expertise devra désormais être co-financé par le comité d'entreprise. Du fait de son budget limité, celui-ci devra faire des choix. Et souvent, dans ce cas, l'égalité passe au second plan.

Suppression des CHSCT : à qui profite le crime ?

La santé et la sécurité des salariés sont-elles redevenues secondaires ?

Une ordonnance sur le code du travail prévoit en effet la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises privées. Ces derniers ont pourtant fait leurs preuves depuis vingt ans, accumulant une précieuse expérience et jouant le rôle de contre-pouvoir face à des méthodes d'organisation managériale toujours plus agressives. Au point de s'attirer la vindicte de certains milieux patronaux les plus rétrogrades

En 2006, à Riom-ès-Montagnes, un délégué du personnel CGT de France télécom, s'alarme du nombre anormalement élevé de cancers parmi ses collègues : sur 22 agents, 10 sont frappés ! Il soupçonne immédiatement la manipulation quotidienne, à mains nues, de parafoudres contenant des éléments radioactifs ... Mais la direction, alertée sur le sujet, ne veut rien entendre. Il faut attendre trois ans, en 2009, pour qu'une enquête soit réalisée par des experts indépendants, missionnés par le CHSCT de l'entreprise. L'étude établit un lien entre les cancers des agents et leur activité professionnelle. La reconstitution des carrières des salariés révèle même qu'ils ont été exposés à sept cancérogènes avérés, en plus des irradiations.

Cette expertise a permis de démonter le discours de la direction, et de mettre en place un plan sécurisé de retrait des parafoudres, que l'on a arrêté de jeter à la poubelle. Les cancers de certains agents ont également pu être reconnus en maladies professionnelles. Le CHSCT a été le lieu de l'enquête. Sans lui, il n'y aurait pas eu de preuves, tout aurait continué ... et les salariés à tomber malades et à mourir.

Le CHSCT, un outil pensé pour les salariés

Les CHSCT ont été créés en 1982 par les lois Auroux, du nom du Ministre du Travail socialiste de l'époque. Obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés, les CHSCT réunissent, sous la présidence de l'employeur, des représentants du personnel ainsi que des membres de droit extérieur à l'entreprise : médecin du travail, médecin-inspecteur de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), et inspecteur du travail.

Les représentants des salariés qui siègent dans cette instance ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ils doivent contrôler le respect par l'employeur des prescriptions légales dans ces domaines.

En cas d'accident ou de maladie professionnelle, ou pour mener à bien leur mission de prévention, ils ont un pouvoir d'enquête qui leur permet de passer du temps à échanger avec leurs collègues, et de mieux saisir en quoi consiste leur travail au quotidien, ses enjeux, ses difficultés, ses effets sur la santé ou les problèmes posés en terme de

sécurité. Avant tout projet important de réorganisation – changement de cadences, d'outils, nouvelles méthodes de management... – l'employeur est tenu de consulter le CHSCT.

L'enjeu fondamental du recours à l'expertise

Pour se prononcer, le CHSCT peut faire appel à des experts agréés, qui les aident à identifier les éventuels risques professionnels associés à un projet de réorganisation, ou aux techniques habituellement employées par l'entreprise. Les experts peuvent aussi intervenir en cas de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, ou de maladie professionnelle. Enfin, dotés de la personnalité civile, les CHSCT ont le pouvoir d'agir en justice pour forcer l'employeur à respecter les prescriptions légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les mots des experts sont écoutés avec attention par les juges. A La Poste, ils ont permis de démontrer que le temps donné pour faire les tournées n'avait rien à voir avec le temps réellement nécessaire. Suite aux expertises réalisées à la demande de divers CHSCT de La Poste, des améliorations ont pu être réalisées. Dans certains endroits, la Poste a dû réintroduire des postiers, ou rallonger les tournées. Cela a permis de rétablir un peu de justice là où il n'y en avait plus du tout. »

Les éclairages apportés par les experts que mandatent les CHSCT et les avis des représentants du personnel n'aboutissent pas toujours à un changement de situation. L'employeur ne jugeant pas forcément utile de leur donner suite. Mais les risques sont ainsi matérialisés, autorisant la reconnaissance par la Justice d'une « faute inexcusable » de l'employeur.

Dans le collimateur du Medef

Depuis les années 2000, les CHSCT n'ont cessé de perdre de l'importance, pour devenir des acteurs centraux dans la prévention des risques professionnels. Cette montée en puissance des CHSCT s'est faite alors que se développaient de nouveaux maux du travail, comme les troubles musculosquelettiques et les maladies dites psychosociales, et que les pathologies classiques, liées au port de charges par exemple, se maintenaient à un niveau élevé. En France, les années 1990 et 2000 sont celles de l'intensification du travail et des suicides professionnels, que l'on va voir se multiplier chez Orange ou chez Renault. Ce sont les représentants du personnel des CHSCT qui ont pu faire la preuve que leurs suicides n'étaient pas liés à une fragilité personnelle ou à une situation familiale compliquée... mais qu'une organisation du travail maltraitante était bel et bien en cause. Parallèlement à cela s'est développée une nouvelle législation sur la prévention des risques professionnels, issue de la directive européenne de 1989. De cette législation découlent des arrêtés qui signifient aux employeurs qu'en matière de sécurité, ils ont une obligation de résultats, et non plus seulement de moyens. Il ne suffit plus de mettre en place des systèmes de protection des salariés.

Il s'agit de ne plus avoir de salariés blessés ou malades de leur travail. »

S'appuyant sur cette obligation de résultat, un autre arrêt décisif est rendu en 2008, l'arrêt dit « Sncma ». Cette filiale aéronautique du groupe Safran prévoyait une réorganisation dans l'usine francilienne de Gennevilliers (1400 salariés). Consulté, le CHSCT commande une expertise qui met en évidence des risques pour la santé des salariés. L'employeur n'en tient pas compte, mais la CGT porte l'affaire devant la Justice, qui donne tort à l'employeur

Une fusion-destruction

Les ordonnances réformant le code du travail devraient donc contenter le MEDEF : elles annoncent la disparition pure et simple des CHSCT : les trois principales institutions représentatives du personnel (IRP) actuelles – comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT – vont être fusionnées au sein d'un unique « comité social et économique » (CSE).

L'ordonnance n°2 qui définit les missions du CSE reprend celles du CE et des DP dans leur intégralité, mais pas celles du CHSCT. En lieu et place du CHSCT, le gouvernement impose une commission « santé, sécurité et conditions de travail » (SSCT) dans les entreprises de plus de 300 salariés seulement, ou en-deçà dans les entreprises industrielles à risques (classées Seveso ou nucléaires).

Mais cette commission n'aura plus de personnalité juridique propre, et ses prérogatives n'auront rien à voir avec celles dont disposaient les CHSCT. Les membres de la nouvelle commission seront désignés uniquement parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du CSE. Ce qui revient à concentrer toutes les missions des anciennes institutions représentatives du personnel sur un nombre restreint d'élus.

Marginaliser les lanceurs d'alerte

C'est la même instance, et donc les mêmes personnes, qui traiteront des conditions de travail et des dimensions économiques de l'entreprise. Il va donc y avoir une dilution des attributions. Les élus vont cumuler des mandats. C'est une catastrophe pour les liens avec les salariés, et pour les compétences des représentants du personnel. Il faut donc s'attendre à une réduction du nombre de représentants du personnel et du nombre d'heures de délégation dont ils disposeront.

Autre entrave à l'action des représentants du personnel en matière de défense de la santé au travail : il faudra désormais, pour réunir la commission « santé, sécurité et conditions de travail » en séance extraordinaire, hors situation d'accident ou d'événement grave, une demande formulée à la majorité des membres du CSE, contre deux membres auparavant.

Le financement des expertises en danger

Le CSE disposera d'un budget de fonctionnement autonome, comme l'actuel Comité d'entreprise. Mais question santé, les financements sont menacés. Aujourd'hui, c'est l'employeur qui finance une expertise commandée par le CHSCT, ainsi que les frais d'avocat en cas de contestation de l'expertise. Or, demain, pour les expertises demandées par le CSE concernant la santé, la sécurité ou les conditions de travail, le CSE devra payer 20 % de la somme, soit 10 000 euros pour une expertise moyenne qui coûte aux alentours de 50 000 euros.

Le CSE sera doté d'un budget équivalent à 0,2 % de la masse salariale de l'entreprise, pour couvrir les attributions anciennement dévolues aux délégués du personnel, aux CE et aux CHSCT. Ainsi, pour une entreprise de 1500 salariés, dont le salaire moyen s'élèverait à 2500 euros bruts mensuels, le budget annuel total du CSE atteindrait la somme de 90 000 euros, pour l'ensemble de ses activités.

Combien d'expertises pourront être financées avec cela ? Les ordonnances ouvrent la possibilité de reverser une partie du budget de fonctionnement aux œuvres culturelles et sociales. Et les salariés vont devoir arbitrer eux-mêmes ...entre des cadeaux de Noël pour leurs enfants, et une expertise sur les effets d'un projet sur la santé des travailleurs. On risque d'avoir des expertises centrées sur l'économique, avec une petite partie sur la santé.

Pourtant, les salariés ne sont pas seuls à tirer bénéfice du travail des CHSCT. Pour les employeurs, les enquêtes, expertises et avis de cette instance peuvent être des points d'appui intéressants pour ajuster des réorganisations, ou éviter de commettre des erreurs.

Le CHSCT, une instance à sauvegarder

Le CHSCT est l'instance de représentation du personnel la plus proche de l'activité, du travail réel. Ses réunions sont l'occasion de discussions, de controverses sur les conditions de travail. Avec leur suppression, on casse la possibilité pour les représentants du personnel de faire remonter et reconnaître tout ce que font les salariés au quotidien pour assurer la production, parfois en dépit de l'organisation mise en place et souvent au détriment de leur santé. Avec la suppression des CHSCT, c'est le droit de ne pas mourir au travail, ou à cause du travail, qui est attaqué ...

Et dans la Fonction Publique ?

Il aura fallu attendre les décrets de 2011, pour que les CHSCT se mettent en place dans la Fonction Publique. Ces CHSCT sont-ils appelés eux aussi à disparaître alors qu'ils commençaient juste à nous permettre d'influer sur nos conditions de travail ? Il faudrait être bien naïf pour penser le contraire !

Nicolas Villacampa
(réalisé à partir d'un article de Nolwenn Weiler publié sur bas-tamag.net)



L'action Aquapolis du 31 Août dernier, organisée par le SNEP académique a permis une couverture médiatique de l'événement et a donné lieu à une audience à Limoges Métropole (propriétaire de l'installation).

Le SNEP, après avoir exposé les chiffres et dénoncé l'impossibilité d'accès pour les élèves du second degré a porté trois revendications essentielles.

1- Le prix est prohibitif, il faut le revoir.

Les EPLE n'ayant pas de fléchage spécifique pour l'accès à la piscine, ils sont dans l'obligation de ponctionner leur budget de fonctionnement pour y accéder. Les budgets ne sont pas abondés et fongibles (les lignes budgétaires ne sont pas figées). Par conséquent, il est très difficile pour un EPLE de faire ce choix, au détriment du reste. Les deux seuls établissements qui avaient fait ce choix (Maryse Bastié et Couzeix) sont revenus en arrière et ne vont plus à Aquapolis.

Si le financement des lycées et LP est géré par le conseil régional et celui des collèges par le conseil départemental, Limoges Métropole est bien responsable du prix choisi !

Sur ce point, Monsieur Vandembroucke nous a fait savoir que Limoges Métropole allait étudier la question et nous donnerait une réponse d'ici 15 jours.

L'urgence est à la rédaction de conventions tripartites avec les collectivités compétentes pour permettre l'accès des scolaires.

L'absence de conventions avec les conseils départemental et régional n'ont pas permis de fixer un cadre acceptable pour tous. Le SNEP a demandé à ce qu'elles soient rédigées le plus rapidement possible.

Le Président de Limoges Métropole nous a fait savoir que des contacts avaient été pris avec le conseil régional et que la rédaction d'une convention était envisagée. Pour le conseil départemental, Monsieur Leblois (président du conseil départemental) a sollicité la rédaction d'une convention comprenant la gratuité pour les collèges, à ce jour, aucune suite n'a été donnée par Limoges Métropole.

La Délégation de Service Public pose problème, le SNEP demande à ce que la gestion de la piscine se fasse en régie comme c'est le cas à Saint-Léonard ou Saint-Junien. L'actuelle convention de Limoges Métropole avec Vert Marine (délégué pour la gestion d'Aquapolis), est valable jusqu'en 2021.

Il nous a été répondu que jusque-là, la convention ne pouvait être « cassée ». Après cette date, toutes les possibi-

tés seraient étudiées : nouveau délégataire ou régie ?

Le SNEP FSU, avec la profession, continuera à peser de toutes ses forces dans les mois à venir pour que nos élèves puissent accéder à la piscine. Cet état de fait est contraire à la conception du Service Public défendue par le SNEP FSU qui considère que tous les élèves devraient pouvoir accéder à l'apprentissage de la natation sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, ce n'est pas aux élèves, qui par voie de conséquence subissent les difficultés d'accès, de supporter le financement et l'entretien des équipements en particulier des équipements à vocation récréative qui n'apportent pas de plus-value à l'enseignement offert aux scolaires. L'apprentissage de la natation, au sens large, dans le cadre d'un service public de qualité, contribue à la réduction des inégalités. Limiter l'accès des scolaires revient à renvoyer ces apprentissages à la sphère privée. Pour le SNEP FSU, le service public d'éducation doit permettre d'accéder au savoir nager et à la culture commune que constitue l'apprentissage de la natation pour tous les élèves, de la maternelle au lycée.



NOUS POUVONS STOPPER LES OFFENSIVES CONTRE LA FONCTION PUBLIQUE



Fonction publique : mobilisé.e.s le mardi 10 octobre Rendez-vous carrefour Tourny à LIMOGES*

Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures négatives s'accumulent pour les agent.e.s de la Fonction publique : gel de la valeur du point indice, rétablissement de la journée de carence, perspective de 120 000 suppressions d'emplois sur les 3 versants de la Fonction publique...

Et contrairement à l'engagement fait aux agent.e.s public.que.s par Emmanuel Macron dans le cadre de sa campagne présidentielle : "J'augmenterai votre pouvoir d'achat, comme celui des salariés des entreprises : vous paierez moins de cotisations et votre salaire net sera augmenté d'autant", la hausse de la Csg se traduira au mieux par une simple compensation dans la Fonction publique, c'est à dire sans gain de pouvoir d'achat pour les agent.e.s !

Ainsi, toutes ces mesures vont impacter fortement et négativement le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agent.e.s public.que.s et fragilisent les services publics rendus aux usagers. C'est inacceptable.

C'est totalement injuste pour les agent.e.s, et c'est totalement inefficace pour une Fonction publique de moins en moins attractive dans de nombreux secteurs. Ces mesures ne contribuent en rien à l'amélioration de la qualité des services publics. Services publics au sujet desquels nos organisations syndicales rappellent leur demande d'un débat de fond sur ses missions s'appuyant sur le bilan des réformes déjà engagées. Enfin, nos organisations rappellent leur attachement au code des pensions civiles et militaires et seront très vigilantes sur la future réforme des retraites annoncée pour l'ensemble des agent.e.s public.que.s.

C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que les organisations syndicales appellent toutes et tous les agent.e.s à la grève, aux manifestations ou rassemblements (selon des modalités définies par les différents secteurs) pour se mobiliser le mardi 10 octobre prochain, date choisie par le ministre pour la tenue d'un rendez-vous salarial.

Elles exigent une véritable négociation salariale qui aboutisse à une réelle reconnaissance du travail, des missions et de l'engagement professionnel des agent.e.s par une augmentation du pouvoir d'achat et la revalorisation des carrières, le non rétablissement de la journée de carence et les moyens nécessaires pour permettre aux agent.e.s d'exercer leurs missions de services publics.

* l'heure de la manifestation vous sera communiqué ultérieurement

Les Lilas, le 15 septembre 2017