



DEBOUT !

« CELUI QUI SE BAT PEUT PERDRE, MAIS CELUI QUI NE SE BAT PAS A DÉJÀ PERDU ! » B. Brecht

SOMMAIRE

DANS L'ACTU

page 2

**LA CGT, VOUS LA
VOULEZ COMMENT ?
LA PAROLE AUX FEMMES**

8 MARS, 15H40

VOS DROITS

page 3

**LA FORMATION
SYNDICALE**

**ENTRETIEN
PROFESSIONNEL,
LA CGT VOUS GUIDE**

LA BONNE CAUSE

page 4

**LA CGT NE LAISSERA
PAS CASSER LA
FONCTION PUBLIQUE**

L'ÉDITO

Plus que jamais, à travers tout le pays, les travailleur-ses, les retraité-es, les privé-es d'emploi, les étudiant-es continuent de revendiquer une augmentation des salaires, des pensions, des minima sociaux. En somme, ils et elles demandent à obtenir des moyens de subsistance leur permettant de vivre et de recouvrer leur dignité alors que leur pouvoir d'achat n'en finit plus de se dérober depuis des années.

Les fonctionnaires et précaires de la fonction publique exigent elles et eux aussi des salaires plus élevés, des conditions de travail et des perspectives de carrière améliorées. Or, le point d'indice reste désespérément gelé depuis bientôt dix ans, les effectifs fondent à vue d'oeil, les services aux usager-es ferment et les missions publiques sont supprimées quand elles ne sont pas tout simplement externalisées ou privatisées.

Avec son projet de loi de transformation de la fonction publique – on aura noté le choix des mots : transformer - Macron veut aller encore plus loin que ses prédécesseurs dans la casse de la fonction publique. Il s'agit ni plus ni moins que de supprimer toute trace de fonctionnaires sous statut, pour transformer les services publics en officines régies par des règles de droit privé : CDD, CDI, contrats de projet, ruptures conventionnelles, départs volontaires... Cette loi regorge de projets tous plus mortifères les uns que les autres contre les agents publics !

A l'instar de la loi de 2018 de transformation du service public ferroviaire, Macron veut mettre fin en 2019 au recrutement au statut des fonctionnaires. En bon élève du patronat français et du Medef, il veut ainsi supprimer une conquête sociale mise en place en 1945 (loi Thorez, ministre communiste de la fonction publique) et renforcée au début des années 80 (lois Le Pors, également ministre communiste de la fonction publique). Tout comme il (Macron) annonce vouloir mettre fin au système de retraite par répartition, lui aussi mis en œuvre à la Libération par Ambroise Croizat, lui aussi ministre communiste faut-il le rappeler.

Les fonctionnaires, les salarié-es du public et du privé, les jeunes, les étudiant-es, les retraité-es, les personnes malades, les handicapé-es, toutes celles et tous ceux qui ont besoin des services publics (écoles, hôpitaux, justice, sécurité sanitaire, alimentaire, environnementale, services de police...) savent toutes et tous une chose : le service public, c'est le patrimoine de celles et ceux qui n'en ont pas. En voulant de leur enlever, c'est le patrimoine de la France que Macron choisit d'attaquer.

DANS L'ACTU

La CGT, vous la voulez comment ? La parole aux femmes !

La CGT a mené une consultation inédite auprès des femmes syndiquées à la CGT et non-syndiquées, en emploi, retraitées ou privées d'emploi, pour connaître leurs attentes vis-à-vis de la CGT. L'enjeu de la démarche était double : accroître la syndicalisation des femmes et favoriser, pour les syndiquées, leur prise de responsabilité au sein des organisations de la CGT.

La consultation a eu lieu entre le 12 novembre 2018 et le 20 janvier 2019 au moyen d'un questionnaire en ligne. 10 000 personnes ont répondu à la consultation, 7123 questionnaires sont exploitables, 5659 par des syndiquées et 1464 par des non-syndiquées. Les 2800 restantes se sont arrêtées en court de route.

Le caractère massif des discriminations au travail, des conditions de travail dégradées et du sexisme est confirmé.

L'égalité salariale est la priorité numéro 1 ; la revalorisation des métiers et la lutte contre le sexisme complètent le top 3. L'ordre des priorités diffère en fonction des catégories socio-professionnelles. Les ouvrières/employées mettent logiquement plus l'accent sur la pénibilité, les conditions de travail, la précarité et les temps partiels imposés, tandis que les ICTAM insistent sur le sexisme et l'articulation des temps. Cela conforte les choix de la CGT et de son collectif Femmes-mixité et invite à poursuivre et à amplifier les campagnes menées et tout le travail effectué.



Pour les syndiquées et en particulier les responsables élues et mandatées, la question du temps et de l'articulation vie personnelle/vie syndicale, réelle, est apparue finalement un peu moins prégnante que ce que l'on pouvait imaginer. Et c'est plus encore l'articulation de la vie syndicale avec la vie professionnelle qui fait difficulté.

Les difficultés à être une femme à la CGT, à y prendre toute sa place, et notamment des responsabilités, sans sexisme ni violences, persistent à un niveau élevé et préoccupant, et l'écart entre les valeurs affichées et les actes est dénoncé. Militer et avoir des responsabilités syndicales est vecteur d'émancipation en ce que cela contribue notamment à l'acquisition de connaissances mais aussi à l'affirmation de soi et à la confiance en soi.

En matière d'égalité femmes-hommes en interne et externe, des choses sont faites à la CGT, qui sont encore trop peu connues et diffusées auprès des salarié.e.s et des syndiqué.e.s : cellule de veille, guide égalité pro, Charte 2013, site égalité pro, rapport annuel, formations...

GRANDE
CONSULTATION
NATIONALE



DU 12 NOV 2018 AU 7 JANV 2019
#ConsultationFemmesCgt

8 mars, 15h40

Pourquoi le 8 mars ? L'origine de cette journée remonte aux luttes ouvrières et aux nombreuses manifestations de femmes réclamant le droit de vote, de meilleures conditions de travail et l'égalité entre les hommes et les femmes au début du XXe siècle. À la suite d'une proposition de Clara Zetkin en août 1910, lors de la deuxième Conférence internationale des femmes socialistes est célébré le 19 mars 1911 la première « Journée internationale des femmes » qui revendique le droit de vote des femmes, le droit au travail et la fin des discriminations au travail.

Le 23 février 1917 (soit le 8 mars dans le calendrier grégorien), des ouvrières de Saint-Petersbourg sont en effet descendues dans la rue pour réclamer du « pain et la paix », vite rejointes par des suffragettes et par plusieurs milliers de personnes. Et c'est Lénine qui, en 1921, fixera la date du 8 mars comme Jour international des femmes, en hommage aux débuts de la révolution russe de 1917. Depuis, des rassemblements et manifestations ont lieu tous les ans le 8 mars. La « Journée internationale des femmes » est reconnue officiellement par les Nations Unies en 1977 puis en France en 1982. C'est une journée de manifestations à travers le monde.

La Journée des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité. Que ce soit sur l'égalité salariale, les non discriminations, la revalorisation des métiers féminisés, des droits pour la maternité et la parentalité, et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles... Sur ce dernier point, quelques chiffres : tous les 3 jours une femme meurt sous les coups de son conjoint ; 170 viols ou de tentatives de viols par jour dont 8 sur le lieu de travail ; 20 % de femmes victimes de harcèlement sexuel au travail.

Pourquoi 15h40 ? Le salaire des femmes est inférieur de 26% à celui des hommes. De ce fait, sur la base d'une journée se terminant à 17h, à partir de 15H40 elles travaillent gratuitement.

Pourquoi la couleur violette ? Il s'agit du résultat du mélange entre le bleu et le rouge qui sont des couleurs opposées au plan symbolique. La couleur violette du drapeau féministe viendrait d'une légende dans laquelle il est dit que les employées d'une usine textile située à New York travaillaient avec des tissus de cette couleur. Afin de mettre fin à la grève déclarée par les travailleuses, le propriétaire aurait mis le feu à l'usine, tuant ainsi 129 femmes. La couleur du drapeau féministe émerge comme une commémoration de ces femmes. Nous appelons à une grève féministe le 8 mars, à des actions des rassemblements, des manifestations. Débrayons à 15h40. Portons toutes et tous un foulard violet !

Pour info, le guide CGT FONCTION PUBLIQUE « Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » vient de sortir. Parce que même dans la Fonction publique, la liste des inégalités est longue. Demandez-nous le guide dématérialisé sur l'adresse : prefectures@cgt.fr

8 MARS
15h40
L'HEURE DES COMPTES

VOS DROITS

La formation syndicale

Les parcours à l'intérieur du syndicat, comme dans la vie en général, sont divers. Tel-le syndiqué-e sera élu-e, mandaté-e, ou aura une responsabilité particulière dans l'organisation, alors que tel-le autre pourra très bien rester syndiqué-e toute sa vie sans exercer d'autres responsabilités que celle de participer à la vie du syndicat, ce qui est déjà très important ! L'essentiel, c'est que chacun-e soit à l'aise et en capacité de jouer pleinement son rôle, là où il est, pour elle/lui-même et pour l'efficacité de l'organisation. Pour cela, il y a des choses à savoir, à comprendre (comment fonctionne l'administration, la société en général, la nature et le sens des décisions ou propositions patronales ou des pouvoirs publics, le rôle des syndicats, la nature et le sens de leurs propositions, le rôle des élu-e-s, les droits des salarié-e-s...) et aussi des choses à savoir faire, surtout si on exerce une responsabilité particulière.

Pour acquérir ces savoirs et savoir-faire il y a trois vecteurs qui doivent se conjuguer : **la pratique** (c'est en forgeant qu'on devient forgeron), **la lecture** (un-e syndicaliste lecteur-ice en vaut deux) ... et **la formation syndicale**.

Vos droits : La formation syndicale est un droit pour toutes et tous les salarié-e-s du privé et du public à hauteur de 12 jours par an à condition que la demande de congé pour formation syndicale soit faite auprès de l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

La formation syndicale, comment ?



- **au niveau local** : les formations générales sont assurées par les Unions locales ou les Unions Départementales. Renseignez vous sur les dates du plan de formation 2019 auprès d'elles. Les formations de base sont :

- **Niveau 1** (5 j) : Acquérir des connaissances de base permettant de participer à la mise en œuvre des orientations de son organisation.
- **Stage Orga** (3 j) : Participer à l'animation de la qualité de vie syndicale CGT pour le développement du rapport de force.
- **CHSCT** (5 j) : Connaître les droits et les possibilités d'intervention. *Attention*: stage pris en charge par l'employeur pour les mandaté-e-s sur présentation à l'employeur du devis fourni au moment de la demande de stage.
- **Communication** (2 j) : Réalisation d'un tract et principes de la communication.
- **Combattre le harcèlement moral** (2 j) : Anticiper et combattre le harcèlement dans l'entreprise

- **au niveau Fédéral** : l'UFSE a validé son plan de formation pour 2019. Il devrait être envoyé prochainement aux syndicats. Ils proposent des formations spécifiques à la Fonction publique d'État, comme élu-e-s et mandaté-e-s, dirigeants de syndicats, juridique mais aussi des Journées d'Études (loi Fonction publique, statut...)

- **au niveau Confédéral** : la CGT propose des sessions de formation sur différents sujets, que vous pouvez retrouver sur <http://www.formationsyndicale.cgt.fr/index.php/formation-pratique/prochain-stages> En outre-mer, des stages sont mis en œuvre par les Confédérations (exemple : la CGTR à La Réunion, la CGTG en Guadeloupe...).

Au sein de la CGT Intérieur existe un Collectif formation syndicale. En 2018, nous avons proposé un stage sur l'exercice des droits syndicaux en préfecture. En 2019, nous allons proposer une formation sur l'égalité professionnelle femme-homme dans la Fonction publique. Pour plus d'informations : prefectures@cgt.fr

Entretien professionnel, la CGT vous guide

La CGT, depuis 2010, est opposée à l'entretien professionnel tel que prévu par le décret, en soulignant qu'il **ne peut pas y avoir d'échanges ou de dialogue** mettant sur un pied d'égalité l'agent-e et son-sa chef-fe, par principe, puisqu'il s'agit d'une **relation de subordination**.

L'entretien apparaît ainsi trop souvent comme une injustice et le traitement entre les agents est dénoncé régulièrement par la CGT, notamment au moment des réunions concernant les avancements, qui se limitent beaucoup trop aux résultats des entretiens professionnels. A notre question « Souhaitez-vous que l'entretien soit maintenu ? », vos réponses pour l'instant sont négatives ! Dans notre best of des anomalies signalées : la mention des arrêts maladie ayant occasionné des absences, le compte rendu envoyé déjà rempli sans entretien, le non respect du délai de convocation de 8 jours, ou des dates limites... Et nous savons que les évaluations sont parfois infantilisantes, très subjectives.

Cette année, une question a été ajoutée par la DRH du ministère : « **Souhaitez-vous être volontaire pour intégrer un vivier afin de renforcer les services du ministère de l'intérieur en cas de situation de crise ?**----- **oui non** ».

Logiquement, le vivier est armé depuis très longtemps notamment avec les effectifs des cabinets et SIDPC. Cette question a déjà entraîné une réponse de l'administration à destination de l'ensemble des chef-fe-s de service. Cela signifie que la question de la gestion de crise en dimensionnement humain n'est pas claire dans la tête des dirigeant-e-s du MI..

On voit ainsi se glisser dans l'entretien professionnel des éléments de gestion qui n'ont rien à voir avec l'évaluation de l'agent-e. Si rien n'est stoppé immédiatement, demain d'autres éléments pourraient apparaître, accentuant le risque pour les agent-es d'être catégorisé-es selon les sujets.

Pour la CGT, cet appel à volontariat pour la gestion de crise ne doit pas figurer dans l'introduction du compte rendu de l'entretien professionnel ! La CGT invite les agent-es à ne pas répondre à cette question.

Pour télécharger le guide : <http://uspatmi-cgt.reference-syndicale.fr/2019/02/21/guide-cgt-de-lentretien-professionnel-2019>

LA BONNE CAUSE

La CGT ne laissera pas casser la fonction publique

Camarades, salarié-e-s du public ou du privé, travailleur-r-se-s indépendant-e-s, précaires, retraité-e-s, privé-e-s d'emploi, étudiant-e-s, vous, nous sommes tou-te-s concerné-es, soit en tant que salarié-e-s, soit en tant qu'usager-e-s, par la loi Fonction publique qui se propose de démanteler le statut des fonctionnaires et l'ensemble des services publics.

Que prévoit le projet de loi de transformation de la Fonction publique ?

(ne figurent ici que les mesures concernant la Fonction publique d'État, en rouge nos commentaires)

1. **Dialogue social** : - Création d'un Comité Social d'Administration (CSA), calqué sur le CSE du privé, reprenant les compétences des Comités techniques et des CHSCT, ces derniers étant donc supprimés. **Le CHSCT traitait de sujets importants, spécifiques, délicats. Ce rôle est résumé en une seule ligne dans les attributions du CSA, réduit à la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité, de l'organisation et des conditions de travail des agent-e-s. On peut s'interroger sur le rôle de prévention des RPS, des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. L'hygiène et la sécurité, pourtant essentiels en ces périodes de réorganisation massive de services, seront donc relégués au second plan.** - Congé de formation des élu-e-s pour le CHSCT réduit à 2 jours pour le mandat (5 jours actuellement) ; - les CAPL sont réorganisées par catégorie (et plus par corps), voire même communes en cas d'insuffisance d'effectifs. Elles perdent leurs attributions en matière de mobilité et d'avancement.

2. **Leviers managériaux** :- Élargir le recours au contrat (CDD, CDI, contrats de projets...). **L'éligibilité de tous les emplois aux CDD, ou aux CDI, marque un tournant. Auparavant, le recours aux contractuels était strictement encadré et limité aux besoins temporaires : accroissement d'activités, congé d'un-e fonctionnaire ou absence de corps. On se dirige donc vers un statut bis, comme cela a été fait pour La Poste ou d'autres établissements ;** - Déconcentration des recrutements : suppression de l'avis préalable de la CAPL pour les mobilités ; les critères de recrutement sont définis localement, notamment les orientations générales et grandes priorités. Les administrations pourront classer les demandes en fonctions de barèmes locaux pour établir les tableaux périodiques de mobilité. **Auparavant, la loi seule donnait les critères de mobilité, une certaine objectivité était nécessaire ;** - L'engagement et la performance individuelle avec la généralisation de l'entretien professionnel. La rémunération tiendra compte de la qualification, des fonctions exercées, de l'engagement professionnel et du mérite de tou-te-s les agent-e-s public-s **Élargissement du salaire au mérite en remplacement de la neutralité et de l'égalité du traitement indiciaire ;** - Déconcentration des promotions et des valorisations des parcours, au niveau local qui définira les grandes lignes et orientations. **L'avis préalable de la CAPL garantissait une certaine égalité, un équilibre dans les promotions, ce qui va disparaître au profit des avancements à la tête du client ;** - Harmonisation (par le bas) des sanctions avec une nouvelle sanction de groupe 1 : l'exclusion temporaire maximale de 3 jours et des précisions sur les abaissements d'échelon, rétrogradations et exclusions temporaires de plus longue durée. **C'est donc l'apparition d'une nouvelle sanction, l'exclusion temporaire, sans les garanties liées à la procédure disciplinaire, donc soumise au seul pouvoir de l'employeur**

3. **Cadre de gestion** : le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances une série de mesures concernant : la participation de l'employeur aux mutuelles ; la réorganisation des instances médicales et la mutualisation de la médecine de prévention ; simplifier l'aptitude aux emplois, les congés maladie et positions statutaires, les accidents et maladies professionnels ; réformer les temps partiels thérapeutiques, les reclassements ; clarifier et compléter les congés familiaux par rapport au privé. **Toute la médecine de prévention et les garanties concernant les congés maladie ou procédures d'inaptitude et de reclassement et même les congés familiaux pourront être « simplifiés (c'est-à-dire, en langage manager, réduits), sans consultation des organisations syndicales, ni des parlementaires, par simples ordonnances !!!**

4. **Mobilités et transitions professionnelles** : Il s'agit de mesures d'accompagnement des agent-e-s qui vont réaliser une mobilité entre les 3 versants ou vers le privé, désignée comme une opportunité professionnelle, une évolution de carrière pour rendre l'agent-e plus acteur-actrice de son parcours professionnel : ruptures conventionnelles, plans de départ volontaires, Cdésiation en cas d'externalisation... **Les séries de mesures prévues dans ce titre accompagnent la mutation des agent-e-s publics et l'externalisation des missions de service publics prévues par Action Publique 2022, c'est-à-dire la fin programmée des services publics.**

5. **Egalité professionnelle** : Les mesures contenues dans ce titre sont celles ayant fait l'objet d'une négociation au pas de course en octobre dernier, qui ont abouti au protocole du 30 novembre 2018. **La CGT n'a pas voulu signer ce protocole, réclamant une grande loi spécifique Égalité, ou grande loi de cause nationale sur l'Égalité et non un titre inséré dans la loi de destruction de la fonction publique ; la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine le plus rapidement possible ; un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires ; des mesures contraignantes avec une obligation de résultat pour les employeurs publics, en conformité avec la Loi « avenir professionnel » qui introduit cette notion pour le secteur privé ; de nouveaux droits pour les victimes de violences sexuelles et sexistes subies par les femmes sur leur lieu de travail (reconnaissance en accident de travail, meilleure prise en charge et protection...).**



Ce projet de loi constitue un basculement de modèle social. La CGT n'entend pas laisser casser la Fonction publique. Tout au contraire, nous voulons amplifier notre combat pour promouvoir des services publics toujours au service des citoyen-ne-s et dotés des moyens nécessaires pour leur fonctionnement et l'accomplissement de leurs missions publiques.

Notre lutte est celle du plus grand nombre, syndiqué-e-s et agent-e-s de la Fonction publique et usager-es. De premières étapes du processus de mobilisation sont déjà en construction avec les journées d'actions du 8 mars pour le droit des femmes, du 19 mars à l'occasion d'un temps fort de convergence privé et public et à l'occasion du passage au Conseil des ministres du projet de loi sans doute le 27 mars et d'autres à venir.

« CELUI QUI SE BAT PEUT PERDRE, MAIS CELUI QUI NE SE BAT PAS A DÉJÀ PERDU ! » B. Brecht

CGT-Intérieur

Messagerie : cgt.police.paris@gmail.com
Site internet : <https://cgtpolice75.fr>
Téléphone : 06 64 46 30 20

Mars 2019