

Jugements de cour en Camelote

- *Je vous souhaite le Bonjour, Monseigneur, et, puisque vous semblez de bonne augure, je m'en vais vous conter l'histoire qui m'a été rapportée d'un Seigneur de Provence.*
- *Fais donc, ribaud, je suis fort friand des histoires.*
- *C'est l'histoire d'un Roi, disposant, à votre instar, de tous les pouvoirs et d'aucunes oppositions. Il règne, majestueusement, organise son royaume, royaume assez richement doté, convenons-en. Comme tout monarque qui se respecte, il dispose de sa cour, composée de notables qui le flattent à longueur de journée et auxquels il distribue cadeaux et privilèges sans compter, en sus des coûteuses ripailles organisées en son castel.*
- *Oui, somme toute, c'est l'histoire d'un Roy ordinaire. Elle en serait presque ennuyeuse.*
- *J'y viens, Monseigneur, j'y viens. Au fil des ans, les richesses du royaume vinrent à manquer. La production s'est effondrée, les dîmes ont fondu, conduisant ce fameux Roy à décider. D'abord, il augmenta les taxes et réduit les dotations aux miséreux, afin de préserver le train de vie du palais. Les gueux, las de mourir de faim et de souffrir de ces injustices, commencèrent à se rebeller. Certains osèrent même se dresser contre le Roy aux portes de son palais, pas plus tard qu'au printemps dernier, menés par Dame Valériane de Villa Latta. La réaction du Monarque ne se fit pas attendre : il la bannit du royaume, ui interdisant d'exercer tout commerce en son domaine.*
- *Il a bien fait ! Nul Roy ne saurait souffrir d'une quelconque félonie ni critique !*
- *Bien mal lui en prit, Monseigneur : Conforté par cette victoire, orgueilleux et obtus, le Roy poursuivit sa démarche d'affaiblissement des vilains de son fief, dépensa tout son trésor jusqu'à la ruine. Quelques mois plus tard, le Royaume de France, las de quérir des dîmes que le petit Roy ne pouvait plus payer, fit procéder à la réquisition de toutes ses terres, rendit caducs ses édits, lui ôta ses privilèges et dispersa ses laquais. Honni, ruiné, haï, le pauvre homme se retrouva seul dans un manoir sans nom et sans noblesse, à guetter l'avènement d'une République où la justice, garantie par des lois et contrôlée par le peuple, le mettrait à l'abri des abus de pouvoir d'un Royaume plus grand que le sien. Selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir, mais ce statut change, plus vite que le vent.*

Je vous souhaite le bonjour, Monseigneur...

Lors de la Grande Conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, les pouvoirs publics ont manifesté leur intention de renforcer le dialogue social, ce qui ne saurait se faire sans « *la promotion de l'engagement syndical et professionnel et sans la valorisation des parcours et des expériences militantes* ».

Il apparaît alors nécessaire de rappeler les grands principes de la liberté syndicale.

La liberté syndicale est au cœur des droits fondamentaux des salariés et permet à la démocratie de s'exercer dans les relations de travail. Il s'agit d'une liberté constitutionnellement protégée, comportant deux grandes dimensions, individuelle et collective : individuelle en visant d'abord la liberté individuelle de défendre ses droits et ses intérêts par l'adhésion au syndicat de son choix, collective en visant également la liberté collective de créer un syndicat professionnel.

Alors que la loi Le Chapelier des 14 et 17 juin 1791 avait prohibé tout groupement professionnel, la loi du 21 mars 1884, loi dite Waldeck-Rousseau, reconnaît expressément la liberté syndicale. Celle-ci fut pleinement consacrée par l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution de 1946 qui énonce que « *tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhère au syndicat de son choix* ».

La liberté syndicale fait également l'objet d'une protection internationale, tant au niveau de l'Organisation internationale du travail (OIT) qu'au plan européen et national.

Cette liberté est protégée face aux pressions de l'employeur qui ne doit pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, que ce soit au stade de l'embauche, de l'exécution de la relation de travail, de la discipline et de la rupture du contrat de travail.

Il s'agit là d'une liberté fondamentale du salarié renforcée par la prohibition des discriminations syndicales directes et indirectes, garantie par le Code du travail.

La liberté d'adhésion a pour corollaire la liberté de ne pas adhérer à un syndicat. Il est interdit à l'employeur de faire pression en faveur d'un syndicat ou de payer les cotisations soit à la place du salarié.

Le salarié est également protégé contre les pressions du syndicat...

La liberté syndicale permet aux salariés de faire entendre leur voix et d'exprimer ce à quoi ils aspirent, de renforcer leur position au sein de la négociation collective et de participer à la mise en œuvre de la politique sociale et économique. En

outre, elle est une condition indispensable pour que les salariés, employeurs et gouvernements puissent négocier sur un pied d'« égalité ».

En un siècle, des droits, obtenus généralement par la lutte, ont contribué à former peu à peu un socle sur lequel l'activité syndicale a pu s'exercer. Cette construction est loin d'être achevée, car les formes du travail et la situation des salariés ont évolué.

Traditionnellement perçue comme un droit de l'homme au travail, la liberté syndicale reste indissociable de nos sociétés démocratiques actuelles. Ce droit fait l'objet, depuis plus d'un siècle, d'une lutte constante pour le préserver ou pour le conquérir.

Refuser ou entraver ce droit fondamental à la liberté syndicale constitue un délit. La discrimination syndicale, comme toutes les formes de discriminations, est punie par la loi. Pourtant, les discriminations et les entraves syndicales sont des pratiques qui existent dans certaines entreprises et dans certaines collectivités.

Le Conseil Général du Var n'y fait pas exception.

Encore trop de salariés se voient encore aujourd'hui privés de ce droit fondamental et sont exposés au harcèlement, au licenciement ou même à l'emprisonnement.

Ces discriminations constituent la méthode utilisée par le patronat (ou l'exécutif d'une collectivité territoriale) pour contester le fait syndical dans le milieu de travail. Elles reflètent plus globalement les limites de la démocratie dans ce même lieu. Avec cette pratique, il entend faire cesser toute contestation de ses méthodes de gestion.

L'acte est encore plus grave lorsqu'il émane d'un élu politique : garant des valeurs de la République et du respect des lois, toute discrimination syndicale de sa part renforce la défiance au pouvoir et favorise l'émergence de courants extrêmes, pourtant préjudiciables à ces mêmes valeurs et à la protection des travailleurs.

L'action syndicale n'a rien de criminel. C'est la juste expression d'une liberté fondamentale: la liberté syndicale.

Pendant trop longtemps, de fausses idées ont circulé. La discrimination serait la juste réponse du patronat face à l'action syndicale...

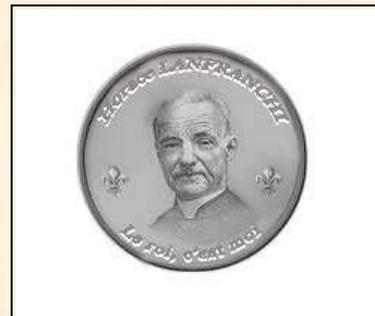
Lutter et faire respecter les libertés syndicales, c'est s'engager pour la démocratie, s'engager sur le terrain revendicatif pour faire respecter les droits existants mais aussi en conquérir de nouveaux. Lutter et faire respecter les libertés syndicales, défendre la liberté d'exercice du droit syndical, c'est s'engager pour que cesse ce déni démocratique, c'est un des combats de la CGT, de toute la CGT !

D'ailleurs, quand on touche à l'un, c'est la CGT toute entière qui répond !

Anne-Sylvie BERTHET, Secrétaire Générale

Dérapages mal contrôlés

Ces derniers mois auront été marqués par quelques dérapages mal contrôlés dans notre belle collectivité. Dérapages auprès des T.O.S. des collègues, d'abord (voir Camelote); mais aussi et plus récemment, dérapages auprès des agents d'entretien du Bâtiment des Lices. En groupe, ils sont venus nous voir concernant des actes de disqualification récurrents, des humiliations publiques, exercés par leur chef de service et mettant leur santé en danger. Nous n'avons pas manqué d'interpeller leur Directeur, qui a osé sermonner ledit agent, lequel s'est empressé de solliciter l'arbitrage au cinquième étage de ce fameux bâtiment.



Décidément, c'est à se demander si le clientélisme n'aurait pas quand même une petite place au Conseil Général du Var, quand bien même ce clientélisme serait nuisible à la santé des personnels...

Un pays merveilleux



C'est l'histoire d'un pays merveilleux peuplé de Délégués Généraux qui sont payés avec les postes non remplacés dans les services. Au début, ils n'étaient que quelques uns. Mais ça ne suffisait pas, ils s'ennuyaient, si peu nombreux. Alors, ils sont allés chercher des copains.

Ainsi, la Déléguée Générale Aux Solidarités est remplacée par un Délégué Général Aux Solidarités ; il n'y a donc plus de représentant féminin parmi les Délégués Généraux, alors que la loi (sur la parité hommes-femmes) l'oblige.

Dans un contexte d'austérité budgétaire, y compris au C.G., on a de plus en plus de chargés de mission (y compris parmi les délégués) et on s'autorise des recrutements externes pour les remplacer à SMIC x ??? (au fait, c'est quoi le régime indemnitaire d'un haut fonctionnaire ?).

Comme ça, tout le monde est content, tout le monde touche le super-pactole, pendant que les agents s'épuisent à faire le boulot des copains qui sont partis et non remplacés, faute de budget !

Un vrai pays merveilleux, quoi !

Vous aussi, soutenez les Délégués Généraux : participez au prochain DÉGÉThon et envoyez vos dons à <http://degethon.e-monsite.com>

Les agents des routes, nouveaux bénévoles du C.G.

On leur connaissait la couleur orange, mais voici qu'ils se mettent au travail au noir. En effet, depuis plusieurs années, certaines heures supplémentaires ne leurs sont pas payées au taux normal. Interpellée, la Direction des Ressources Humaines prétend que l'instruction de ce traitement représente une charge de travail trop importante. De même, l'Indemnité Spécifique de Service a été revalorisée de deux points par décret en 2012. Cette revalorisation est appliquée partout, sauf au Conseil Général du Var.

Le Conseil Général du Var n'est pas au-dessus des lois et la Cgt saura le lui rappeler !

Collèges en PPP



Le 30 juin dernier, les élus C.T.P. étaient appelés à donner leur avis sur un Partenariat Public-Privé (appelé PPP) pour la rénovation de deux collèges en ruine et la construction d'un troisième, mettant en avant l'urgence de ces travaux, faute d'actions nécessaires ces dix dernières années.

L'opacité la plus complète règne quant aux impacts financiers pour la collectivité et aux conséquences pour l'emploi et pour le service public départemental, faisant craindre le pire.

Le Privé, c'est mieux ?

Les trois syndicats ont rejeté la politique de PPP pour les collèges du Var, basée sur un mensonge : soit-disant, « *le privé, c'est mieux* », autrement-dit « *le public c'est nul, alors que le privé c'est moins cher, c'est plus rapide et ça fait mieux le boulot* ».

Le PPP, c'est moins cher ?

Les consortiums privés ne vont financer que 40 à 45 % de la valeur totale du patrimoine (foncier, bâti et VRD), en laissant la plus grosse partie au Département, et ils vont emprunter pour cela sur le marché financier à des taux supérieurs aux taux consentis au Département. Et pour faire bonne mesure, ils vont ajouter leur propre taux d'intérêt, car les consortiums du BTP ne font pas dans la philanthropie.

Plus rapide ?

Si les travaux avaient été menés en temps et en heure, l'urgence ne serait pas si criante. De plus, entre l'étude sur l'opportunité d'un PPP et la procédure pour l'accepter (CTP, délibération, décision), où est l'urgence, finalement ? L'urgence c'est plutôt d'échapper au PPP et de rattraper le temps perdu.

De meilleures prestations ?

Quand les chantiers sont contrôlés par la Maîtrise d'Ouvrage Publique, les entreprises ont moins de latitude pour négocier sur les quantités, pour bâcler la réalisation, pour facturer des dépassements imaginaires, pour camoufler les malfaçons. Avec le PPP, les consortiums seront juge et partie, ils se serviront directement dans la caisse. Pareil pour la gestion et la maintenance des équipements : les entreprises auront intérêt à minorer leurs dépenses pour améliorer leurs profits. Comment peut-on attendre de meilleures prestations avec un tel système ?

L'autre coût de la maladie

C'est l'histoire toute simple d'un agent du Conseil Général du Var qui tombe à vélo. Assez durement, quand-même, la fracture se remet mal, il est arrêté un an (Congé de Longue Maladie, prévu par les textes). Un peu avant la date anniversaire, il va voir son médecin, qui le déclare apte à reprendre le travail (certificat à l'appui). Il voit également un médecin expert, qui le déclare également apte. Jusque là, tout va bien. Toujours selon les textes, il n'a plus qu'à attendre que son dossier passe au Comité Médical, dont l'avis est indispensable pour reprendre le boulot.

Le Comité Médical de juillet est complet, et il ne se réunit pas en août. Donc, celui de septembre est complet aussi, on croise les doigts pour octobre. A un petit détail près : passé un an de Congé Longue Maladie, l'agent passe à demi-traitement. Et comme il a touché plein salaire en août, il ne touche rien en septembre. En d'autres termes, parce qu'une bête instance institutionnelle n'a pas pu être organisée pendant trois mois pour faire face à la demande, le Conseil Général compte un agent en pleine santé, prêt à reprendre le boulot et... privé de son salaire !



Le MEDEF porte des préconisations moyenâgeuses

La démonstration est faite. Chaque cadeau offert au patronat le pousse à en demander toujours plus.

41 milliards d'euros de cadeaux du pacte de responsabilité, 50 milliards d'économies pour les salariés, affaiblissement du droit des chômeurs, blocage du SMIC, report de la reconnaissance de la pénibilité, ne lui suffisent pas. Il en est même à vouloir supprimer deux jours fériés.

L'entreprise idéale du MEDEF et de la CGPME, c'est la suppression de la durée légale du travail, la fin du CDI, le recul de l'âge de la retraite, des salariés soumis à l'arbitraire patronal avec la fin des garanties pour tous et l'absence de voie de recours, la remise en cause du SMIC...

C'est un véritable recul social pour l'ensemble des salariés.

En passant à l'offensive, cela évite au MEDEF de rendre des comptes à l'entreprise, aux salariés et aux pouvoirs publics.

Le Président du MEDEF peine toujours à nous présenter les résultats sur les millions d'emplois créés en contre partie des **220 milliards d'aides annuelles aux entreprises**. A la veille de l'ouverture des négociations concernant le dialogue social, le patronat mène une charge lourde contre la hiérarchie des normes au travers de la remise en cause des 35 heures.

Dire que la négociation d'entreprise primerait sur la loi, c'est remettre en cause le principe des garanties sociales pour tous les salariés. Privilégier les accords d'entreprise par rapport à la loi, c'est le pot de fer contre le pot de terre. C'est la porte ouverte à la déréglementation sociale et au dumping social.

Les préconisations moyenâgeuses du MEDEF, c'est une aggravation assurée du mal travail et du manque d'efficacité des entreprises.

200 milliards d'euros, c'est la somme vertigineuse des multiples aides et exonérations sociales et fiscales dont bénéficient chaque année les entreprises françaises de la part de l'Etat et des collectivités locales (et ce sans tenir compte du Pacte de responsabilité...). Ces aides et exonérations sont censées soutenir l'emploi, avec le résultat que l'on connaît : plus de cinq millions de demandeurs d'emploi et un chômage qui augmente de manière continue depuis plus de deux ans...

200 milliards, c'est aussi l'équivalent de 10 % des richesses produites en France en 2013.

200 milliards, c'est 10 fois ce que seraient, selon le gouvernement, les besoins de financement des retraites en 2020.

200 milliards, c'est plus de 100 fois la somme nécessaire pour augmenter d'1 % la valeur du point d'indice de la Fonction publique !

Que ceux qui s'imaginent être à l'abri grâce à leur statut de fonctionnaire se réveillent : ce statut est directement issu du Code du Travail. Quand il n'y aura plus de code du travail, quel sera l'avenir du statut de la Fonction Publique ?

Les libéraux décomplexés se gêneront-ils pour prôner une égalité public/privé ?

Si les fonctionnaires restent silencieux, personne, demain, ne luttera à leurs côtés pour les écarter du travail dominical, des 40 heures, des jours fériés travaillés, etc...



« Cadres déconnectez-vous! », une campagne de la CGT

C'est un cri d'alarme qu'a lancé jeudi 4 septembre l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT (Ugict-CGT) : le travail au noir explose chez les cadres.

Selon Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-CGT, « 75% des cadres et 39% des salariés déclarent utiliser les nouvelles technologies pour leur usage professionnel sur leur temps personnel. Ce travail réalisé à la maison ou dans les transports n'est en général ni reconnu ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi ».



La CGT va lancer une campagne sur le thème "halte au harcèlement numérique" et réclame, comme l'ont déjà fait l'Union confédérale des cadres de la CFDT et la CFE-CGC, un "droit à la déconnexion".

Au lieu d'agiter des chiffons rouges en annonçant vouloir revenir sur les 35 heures, le gouvernement serait bien inspiré de s'intéresser au temps de travail qui ne cesse d'augmenter : les salariés travaillent en moyenne 39,5 heures par semaine, les cadres 44,1 heures.

La CGT réclame l'instauration d'une "négociation obligatoire dans chaque entreprise sur l'utilisation des outils numériques", avec une interdiction que la salarié puisse être "récepteur d'une sollicitation professionnelle durant ses temps de repos"... et une augmentation de 11 à 13 heures de la durée minimale de repos quotidien.

Elle veut aussi imposer une obligation de présenter chaque année au comité d'entreprise "une évaluation du temps de travail de l'ensemble des salariés par catégorie socio-professionnelle et secteur".

Enfin elle demande que le temps de transport, durant les déplacements professionnels, soit considéré comme du temps de travail.

D'où le nouveau slogan de cette revendication : "Cadres, déconnectez-vous!"



Je souhaite rejoindre la CGT du Conseil Général du Var, envoyez-moi un bulletin de syndicalisation.

Nom :

Prénom :

Téléphone : ___ / ___ / ___ / ___ / ___

Mail :

Adresse :

Notre Santé et notre Sécurité Sociale encore attaquées !

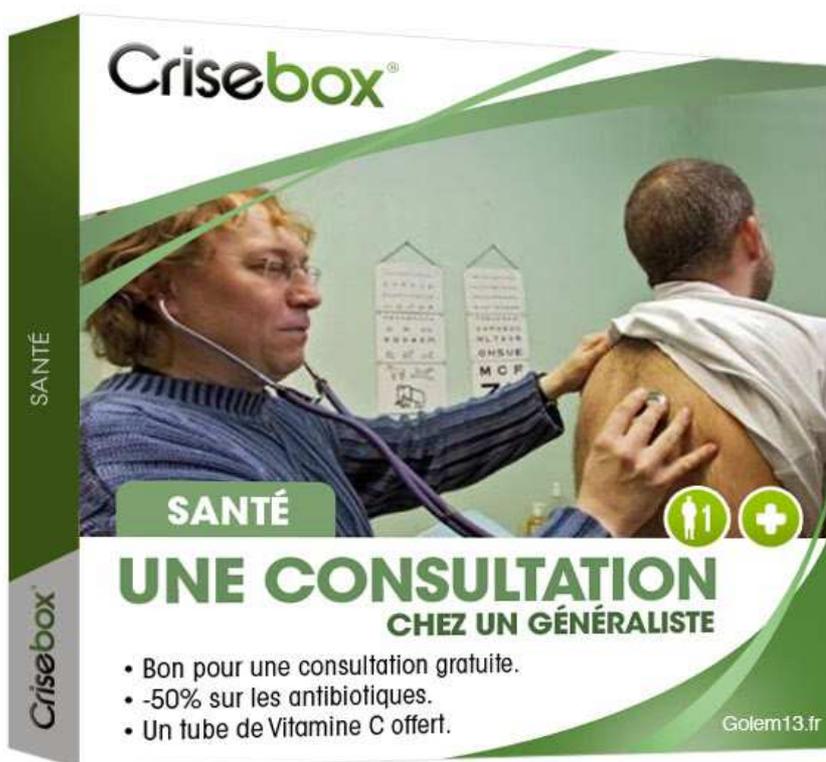
Cet automne, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2015 entre en discussion à l'Assemblée. Ce débat parlementaire nous concerne tous, car chaque salarié participe au financement de la Sécurité sociale pour permettre à tous d'avoir des droits pour bien vivre, bien se soigner, bien travailler, bien vieillir. C'est cette solidarité qu'il faut défendre, et reconquérir. C'est ce qui la différencie des assurances privées et donc du chacun pour soi !

La Cour des comptes a rendu public un rapport sur l'application des Lois de Financement de la Sécurité Sociale. Selon elle, pour 2014, « les objectifs de baisse des déficits, pourtant limités et déjà revus, risquent de ne pas être atteints ». D'autres efforts nettement accrus doivent être réalisés.

La Cour des comptes estime que d'autres économies sont possibles dans l'assurance maladie (aussi bien en soins de ville que sur l'hôpital) « sans dégrader la qualité ou l'égalité d'accès aux soins » ce que conteste la CGT.

Alors que des Conventions d'Objectifs viennent tout juste d'être signées par l'État et les caisses nationales de la Sécurité sociale, demandant entre autre, la **suppression de 8800 emplois** dans les organismes, ce rapport en demande encore plus !

Alors que l'accès aux soins ne cesse de se dégrader, la Cour des comptes en demande encore plus, particulièrement à l'hôpital public, dernier garant de l'accès aux soins où plus de 20 000 emplois ont déjà été supprimés !



De nouvelles économies vont encore être supportées par les usagers, ce sera encore au détriment du service qui leur sera rendu mais aura aussi des incidences sur leur santé !

Pendant ce temps, la rémunération des objectifs de santé publique (ROSP) accordée aux médecins dans leur nouvelle convention a coûté 376 millions d'euros, « sans que les obligations définies en contrepartie ne soient toujours à la hauteur des enjeux ni les résultats mesurables ». Pour la CGT, il s'agit d'un doux euphémisme lorsque l'on sait par exemple que l'un des objectifs assignés aux médecins était d'afficher leurs horaires d'ouverture dans leur cabinet !

Pendant ce temps, la politique pour la substitution de médicaments génériques se révèle extrêmement coûteuse : pour 2 euros d'économies, un euro est reversé aux pharmaciens.

Pendant ce temps, la Cour des comptes estime que la fraude aux cotisations sociales pourrait avoir atteint 20 à 25 milliards d'euros en 2012. Nous rappelons que 100 % de ces fraudes sont imputées aux employeurs (travail dissimulé, heures supplémentaires non payées, abus de contrats précaires...). Pourtant, le patronat bénéficie déjà de multiples allègements de cotisations ainsi que des nombreuses mesures incluses dans le « pacte de responsabilité » sans qu'aucune contrepartie ne lui soit demandée.

Encore une fois, les coups portés vont dans la même direction.

C'est d'une autre politique dont les assurés ont besoin. La CGT a des propositions alternatives permettant la reconquête de notre Sécurité sociale et un grand service public de santé et d'action sociale.

Un vote qui peut changer la donne⁽¹⁾

Le 4 décembre 2014, pour la première fois dans notre pays, ce sont plus de 5 millions d'agents des trois fonctions publiques (État, Hospitalière et Territoriale) qui sont appelés à élire leurs représentants du personnel pour siéger dans les différentes instances que sont le Comité Technique (qui restera paritaire au Conseil Général du Var à la demande de la CGT) et la Commission Administrative Paritaire. Les représentants du personnel en CHSCT seront désignés par les organisations syndicales en fonction leurs résultats respectifs.

La CGT, c'est la première force syndicale de France, public et privé (élections prud'homales de 2008 et élections dans les Très Petites Entreprises de 2012). C'est une référence majeure, l'organisation historique dont s'est doté le monde du travail.

La CGT, c'est le premier syndicat de la Fonction publique, un acteur décisif de la construction du Statut des fonctionnaires, cette grande avancée démocratique.

La CGT, c'est la première force de résistance à la politique antisociale du gouvernement actuel et de ses prédécesseurs, c'est l'organisation qui a été et est toujours en première ligne contre la RGPP (suppressions de postes), les réformes territoriales successives, la MAP (Modernisation de l'Action Publique).

La CGT, c'est le combat permanent contre l'injustice, les reculs sociaux, pour de nouveaux droits. C'est le syndicat qui se bat et qui propose, le syndicat qui porte haut l'ambition du service public et de l'intérêt général. La CGT, ce sont des milliers de luttes locales, des victoires sur l'emploi, sur les moyens pour les missions de service public, sur les conditions de travail.

Face aux tenants de la finance et des intérêts particuliers, nous affirmons avec nos collègues que le service public, la Fonction publique, sont des richesses pour notre pays, pour ses habitants, pour son développement économique.

Ces richesses collectives sont aujourd'hui au cœur des bouleversements induits par la réforme territoriale. Que le patronat et ses serviteurs politiques se le disent :

Jamais nous ne nous résoudrons à voir des pans entiers du territoire se vider !

Jamais nous ne laisserons les moyens et les lieux de décision être concentrés sur quelques grandes agglomérations !

Jamais nous n'accepterons que les moyens de l'action publique soient soumis à la dictature de la finance !

Voter CGT, c'est combattre l'austérité, rejeter toute fatalité, rouvrir le champ des possibles.

Le vote CGT est un vote utile, un vote efficace, un vote de lutte, un vote de progrès, un vote qui peut changer la donne !

(1) Baptiste Talbot, secrétaire général de la Fédération CGT des services publics

