NUMÉRO
57/58
Mars et Juin
2020
0,50 €

Sud

Solidaires
Unitaires
Démocratiques
www.sud-ct.fr

JOURNAL DE LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS SUD DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

ÉDITO !

La crise sanitaire du coronavirus a impacté notre monde comme on ne l'avait plus vu depuis longtemps.

Notre vie quotidienne a dû s'adapter à la pandémie. Notre travail, nos loisirs, notre vie familiale, amicale, militante n'a été envisageable que dans un cadre ultra-sécurisé où la nécessité de freiner la contagion de la maladie était la priorité absolue. C'est dans ce cadre notamment que la Fédération SUD CT avait décidé de reporter la tenue du Congrès.

Mais cette crise n'est pas uniquement une question de santé, de virus inéluctable, de science et d'éprouvettes ! Elle interroge le monde tel qu'il s'est construit depuis 50 ans. Un monde où la recherche effrénée des profits a détruit les espaces naturels, la biodiversité et favorisé l'émergence de virus agressifs. Un monde où marchandises, hommes, virus et bactéries empruntent les mêmes routes du libéralisme économique, de la croissance aveugle et du tourisme dévastateur. Un monde dont le capitalisme débridé n'a cessé de détruire les protections sociales, la santé publique et les hôpitaux sur l'autel de la rentabilité et du profit immédiat.

Pendant cet épisode, il est apparu clairement que ce monde fait sur mesure pour les « premiers de cordées » chers à notre Président, ne pouvait fonctionner sans les « premiers de corvées », souvent des « premières de corvées », salariées et fonctionnaires de la Santé, de la grande distribution, des petits commerces, du nettoyage, du social et du médico-social etc. La Fonction Publique notamment, dans sa globalité, a montré son importance dans la vie quotidienne de tous et toutes, et ce fait incontournable devrait logiquement infléchir la volonté affichée de nos élites de la détruire... Pour l'instant, il y a des promesses de médailles et de primes pour quelques-un.es et des débats prévus sur l'avenir de la Santé. Si l'idée d'une « autre politique » a pu être évoquée dans l'urgence médiatique, il n'est pas sûr que le calendrier néo-libéral marque plus longtemps un temps d'arrêt. Le risque est grand de le voir repartir de plus belle à l'assaut de nos protections sociales, de notre code du travail, de notre statut, de notre temps de travail pour en finir une fois pour toute avec ces grands corps blessés par 40 ans de libéralisme et 3 ans de torture macroniste.

Dans cette période qui s'ouvre, notre syndicalisme va continuer son travail d'équilibriste entre l'action globale pour abattre le capitalisme, source de tous nos maux, et la lutte dans le détail contre toutes ces agressions subies dans nos collectivités, sources de toutes nos blessures, sans sacrifier l'une au dépend de l'autre, puisqu'ils sont les deux faces de notre résistance et de notre volonté d'un autre monde.

SUD Le journal des adhérents des syndicats de la fédération SUD Collectivités Territoriales
Siège : 31 rue de la Grange Aux Belles, 75010 PARIS - Directrice de publication : Sylvie Assailly.
www.sud-ct.fr - contact@sud-ct.fr
Impression : Chat Noir Impressions, 1 rue de la Jaunais de Mivois - le Vallon 35136 Saint Jacques de la Lande
ISSN : 1770-0868 - CPPAP : 0223 S 08030 - Crédits photos Adobestock

Union syndicale Solidaires

SUD CT 29 : SOLIDARITÉ !

«SOLIDARITE CORONAVIRUS : DE QUELLE SOLIDARITE PARLE-T-ON ?

Combien de fois ce mot apparaît-il dans les discours, la presse, les réseaux sociaux depuis le début du confinement ? D'abord une initiative populaire, encouragée, puis récupérée pour devenir injonction par les pouvoirs publics. Couturières bénévoles, puis appel à solidarité, appel à bénévole des collectivités.

La ville de Brest ne fait pas exception et lance un appel à bénévole pour l'assemblage des masques avec l'accent mis sur « les quartiers en première ligne solidaire », les exemples judicieusement choisis sont Bellevue et Europe.

Pas nouveau pour les quartiers populaires, l'injonction de solidarité, la mise à l'épreuve de la citoyenneté y sont récurrentes. Dans le même temps, quand le taux d'emploi à Brest en 2015, selon l'INSEE, est de 55,9%, il n'atteint dans les quartiers prioritaires que 33,5% à Kerourien, 35% à Pontanezen, 35,3% à Kerangoff, 38,4% à Keredern, 41,3% à Quéliverzan Pontaniou, 42,2% à Bellevue, 43% à Lambézellec bourg. Bien évidemment, les plus impactées sont les femmes. De quelle solidarité parle-t-on quand on appelle à du travail gratuit chez les plus précaires ?

La sociologue Maud Simonet souligne que le bénévolat devient souvent dans les politiques publiques une « contrepartie morale à l'absence d'emploi » (p. 136) qui distingue ainsi les « pauvres méritants » des « mauvais pauvres » (p. 77) dans son livre Travail gratuit : la nouvelle exploitation ? [1]

De plus, les professionnel·les de la couture ont lancé appels et pétition pour faire reconnaître leur métier, leur savoir-faire et leur droit à être rémunéré·es. *https://www.change.org/p/masques-blouses-hold-up-sur-le-metierde-couturier-ere*.
C'est le cas avec l'Usine invisible *https://www.facebook.com/lusineinvisible/*, que la ville a sollicitée pour une petite partie des masques (8000, avec un paiement à la pièce 2.80€), pour le reste il s'agit de mettre à disposition 100 000 kits, à assembler avec l'appel à bénévoles. De quelle solidarité parle-t-on lorsque des professionnel·les sont privé·es de leur travail ou bien de la rémunération de leur travail ? On le sait : les métiers les plus dévalorisés, en terme de salaire et de reconnaissance, sont ceux exercés majoritairement par des femmes. Rien de nouveau, le coronavirus et le confinement n'en sont que des révélateurs.
Alors que les femmes n'ont toujours pas obtenu l'égalité salariale (18.5% d'écart selon l'INSEE *https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux*), qu'une grande partie du travail qu'elles exercent que ce soit au sein de la famille ou des associations, est un travail invisibilisé et gratuit, on renforce une fois de plus cette situation, en faisant encore appel à leur bonne volonté, à leur "sens de l'altruisme".

La solidarité n'est pas de la charité, ni de l'altruisme pur. La solidarité, c'est reconnaître que notre cause est liée à celle des autres et que nous n'obtiendrons d'amélioration de nos conditions de vie que si les conditions de vie des autres s'améliorent également.

Si la solidarité recouvre de belles valeurs (en premier lieu, le principe de réciprocité), le mot est bien souvent utilisé pour justifier l'injustifiable tout en faisant taire l'opposition (car qui pourrait s'opposer à de la solidarité ?). Parce que si nous voulons parler de solidarité, précisons de qui nous sommes solidaires. Nous ne sommes pas solidaires d'un État qui se désengage, nous sommes solidaires de ceux qui subissent ces inégalités.

PAS DE HEROS, NI D'HEROÏNES, NOUS VOULONS DES DROITS, DE LA DIGNITÉ, UNE RÉMUNERATION ET QU'ON NOUS LAISSE NOS MOTS QUI ONT UN SENS ! »

[1] Jennifer Deram, « Maud Simonet, Travail gratuit : la nouvelle exploitation ? Textuel, 2018, 152 p. », La nouvelle revue du travail [En ligne], 14 | 2019, mis en ligne le 29 avril 2019, consulté le 06 mai Jennifer 2020. URL : *http://journals.openedition.org/nrt/5416* »

SDU 08 : PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

De nombreux syndicats pendant la période du covid-19, ont été confrontés au Plan de Continuité de l'Activité (PCA) proposé par leur employeur. Même si nous sommes en période de déconfinement et que le PCA peut sembler de l'histoire ancienne, la crise du covid-19 n'est pas terminée. Par ailleurs les risques qui pèsent sur les populations restent nombreux : risques industriels, pandémie, terrorisme etc. qui pourraient motiver l'adoption d'un PCA dans les collectivités. Pour en savoir plus, extrait d'un tract de la section syndicale SUD de la ville Charleville-Mézières qui fait le point sur le PCA :

« Que doit prévoir un PCA (Plan de Continuité d'Activité) ?

Le Plan de Continuité d'Activité (PCA) permet de structurer l'activité en période de crise. Il présente l'organisation adoptée par une structure pour assurer, selon divers scénarios de crises, y compris face à des chocs extrêmes, le maintien des prestations de service essentielles ou importantes, puis la reprise planifiée des activités. Le PCA classe donc les activités en fonction de leur importance et de leur faisabilité, et permet de les envisager selon trois temporalités : **l'anticipation de la crise, le maintien de l'activité en mode dégradé ainsi que la phase de reprise de l'activité.**

Que doivent prévoir les PCA ?

Selon la circulaire ministérielle déjà citée, les plans de continuité doivent notamment prévoir de :

- **nommer une personne responsable (et un remplaçant) pour coordonner le dispositif de gestion de crise**

Un responsable du dispositif (la DGS) et un coordonnateur (le DGA) ont été mis en place aussitôt la réunion commune des deux CHSCT du 6 Mars

- **identifier la liste des postes indispensables au maintien de l'activité ou du service en mode de fonctionnement dégradé et identifier les agent·es aptes à les occuper**

Les PCA – construits dans l'urgence sur la base du tableau des emplois et de l'organigramme enrichi – détaillent les activités essentielles SERVICE PAR SERVICE, recensent les emplois (et donc les agent·es) qui sont requis sur leur lieu de travail pour les activités indispensables à la population, ceux qui sont en télétravail, ceux qui sont placés en autorisation spéciale d'absence (en réserve pour le service ou en garde d'enfants).

- **préparer une organisation pour maintenir l'activité ou le service en sécurité, quel que soit le niveau d'absentéisme (postes et tâches indispensables, maintenance, télétravail...)**

Les postes et tâches indispensables ont été organisés – y compris pour des missions supplémentaires s'ajoutant aux activités ordinaires (comme les courses alimentaires hebdomadaires pour des habitants ne pouvant se déplacer, pour la désinfection des rues, pour la production de masques de protection pour les personnes de plus de 70 ans, les personnes à risques, les agent.es en prévision-déjà- du déconfinement...) Les OS ont été consultées et s'y sont associés ! Toutes les activités indispensables ont été prévues, organisées, et assurées.

- **déterminer les différentes dispositions d'aménagement du temps de travail envisageables pour remédier aux éventuelles perturbations liées à l'absentéisme**

De nombreux horaires de travail ont été aménagés en concertation, ce qui n'a posé aucun problème, la plupart des modifications ayant été aussi discutées avec les agent·es

- **recenser les mesures d'hygiène et de sécurité concourant à la protection du personnel et former celui-ci à leur application, prévoir les modalités selon lesquelles le port des équipements précités pourra être envisagé**

Le recensement des protections nécessaires a été fait par activité et en concertation ce qui a permis d'envisager collectivement la plupart des situations, malgré la pénurie des moyens dont dispose la collectivité et le grand nombre de services et d'agent·es intervenants

- **informer le personnel sur l'ensemble de ces mesures pour garantir une correcte application des consignes de sécurité et de protection**

Malgré les difficultés de communication, l'information est bon an mal an assurée. Les cadres jouent leur rôle. Les OS, puisqu'elles sont associées, peuvent aussi participer activement à la diffusion des informations lorsqu'elles sont interpelées par les agent·es (ce qui est fréquent).

- **associer les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, compétentes en matière d'hygiène et de sécurité de conditions de travail (CTP, CHS ou CHSCT), à la mise en œuvre de ce dispositif. En cas de circonstances extérieures rendant impossible matériellement la réunion de ces instances, les collectivités doivent informer les représentants des personnels de tout changement dans l'organisation et les conditions de travail des agent·es.**

Les OS et représentant·es du personnel sont associés. Lorsque des agent·es nous signalent une omission ou une inquiétude nous faisons remonter à la direction générale qui apporte une réponse de façon réactive. »

SUD CT 31 : L'URGENCE SOCIALE FACE À L'URGENCE SANITAIRE

En mars, SUD CT 31 a fait un communiqué de presse qui reste d'actualité sur l'urgence sociale.

« L'urgence sociale a commencé, elle sera aussi importante que l'urgence sanitaire.

Notre société est face à un des plus grands défis de l'histoire. L'épisode du coronavirus vient percuter une situation sociale et politique où la précarité fait des ravages. Sans-abris, sans-papiers, travailleuses et travailleurs précaires, mal-logé·es sont des victimes d'un système où le ruissellement des richesses fonctionne du bas vers le haut. La crise du coronavirus ne peut qu'accélérer ces phénomènes de déclassement. Nous n'accepterons pas de les voir sacrifié.es sur l'autel de l'égoïsme.
Les femmes victimes de violence, les enfants victimes de maltraitances sont dans la vie de tous les jours en danger. Mais la situation de confinement est une situation de repli sur la cellule familiale et elle accentue ce danger.
Nous n'accepterons pas que les plus précaires d'entre nous soient abandonné.es à leur sort ! La solidarité du monde du travail, des simples citoyen·nes doit pouvoir s'exprimer concrètement. Les pouvoirs publics doivent mettre en œuvre des moyens financiers et humains exceptionnels.

Nous appelons à :
- Une coordination entre les grandes institutions (Conseil Départemental, Métropole, Mairies, État) pour qu'elles déploient les moyens nécessaires pour les plus précaires : hébergement (y compris par la réquisition), distribution de nourriture... Nous n'accepterons aucun calcul financier ou politicien !
- La coordination par les pouvoirs publics des moyens associatifs de l'aide aux plus démuni·es, le déblocage immédiat de fonds pour leurs activités.
- L'appel par les pouvoirs publics au volontariat des fonctionnaires, la coordination de leurs activités là où ils pourront être utiles pour aider partout où il y a des besoins.
- L'arrêt immédiat des contrôles des titres de séjour, la libération des retenu·es en centre de rétention.
- L'intervention immédiate de la police en cas de maltraitance pour les enfants ou pour éloigner un homme violent du domicile.
- L'interdiction des licenciements et le maintien des salaires à 100 %
- La fourniture de masques, gants, gels aux personnes qui se déploieront sur le terrain

Nous appelons la population, les fonctionnaires à répondre aux appels à la solidarité, en respectant les consignes de sécurité sanitaire. Nous appelons les organisations syndicales et associatives à s'unir autour de ces urgences.

Nous vaincrons cette maladie, cela ne fait aucun doute. Faisons en sorte qu'après cette crise, nous sortions de la situation uni·es et solidaires ! »

SUD CT 35 : LUTTE POUR DES MOYENS DANS LES EHPAD

"Pour que vos nuits soient douces"

C'est ce que Sud souhaitait aux équipes de nuit des EHPAD ! Sud demandait déjà en septembre 2019 de passer de 2 à 3 soignant·es la nuit !

Au vu de la charge de travail des agent·es et de la dépendance des résident·es qui ne cessent d'augmenter, ce n'est que justice et équité ! On en avait rêvé avant le confinement ! On l'a vécu pendant ! On veut que ça continue après ! Pendant cette période d'urgence sanitaire les EHPAD ont vu leurs effectifs renforcés avec un fonctionnement à 3 agent·e·s la nuit ! Ce que SUD demandait est devenu réalité et souhaite que l'employeur puisse enfin l'entendre, et que cette organisation perdure. Le fonctionnement à 3 agent·e·s la nuit est très apprécié par les résident·e·s et par les collègues tant pour leur sécurité que pour le confort et le temps passé au plus près de nos ainé·es, Cette crise sanitaire aura eu pour effet de tenter cette expérience qui se veut concluante alors : Pourquoi s'en priver pour l'avenir ?

NOTRE POINT JURIDIQUE : LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail, forme d'organisation du travail à distance, était déjà au cœur des projets de nombreux employeurs et d'agent·es et l'objet de nombreux débats avant la crise du covid-19. Dans un communiqué de presse du 16 mars 2020, Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État avait annoncé que chaque employeur public devait contribuer à la lutte contre la diffusion du Covid-19 par la mise en place systématique du télétravail, lorsque le poste de l'agent le permet, et, en cas d'impossibilité par un placement en autorisation spéciale d'absence (ASA). Depuis le début de la crise sanitaire donc, de nombreux agents et agentes de la Fonction Publique Territoriale ont été contraint·es de travailler à distance et de nombreux employeurs continuent d'encourager ce type de travail pour différentes raisons plus ou moins avouables.

En attendant d'organiser un débat autour de cette question, il est important de faire un rapide point d'étape juridique sur le télétravail.

La définition du télétravail :

Dans sa nouvelle rédaction du 5 mai 2020, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Historique juridique :

2012

Aux termes de l'article 133 de la loi ° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique : « Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail ».

2016

Décret d'application n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

2019

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique permet d'ajouter à l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 précité « les possibilités de recours ponctuel au télétravail »

2020

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, tire les conséquences de la loi d'août 2019 en facilitant les modalités de recours au télétravail, un décret qui tombe à point nommé compte tenu de l'expérimentation grandeur nature vécue depuis le 16 mars 2020 par les administrations.

NOTRE POINT JURIDIQUE : LE TÉLÉTRAVAIL

Les modalités géographiques du télétravail :

Il peut être organisé alternativement :

- au domicile de l'agent·e,
- dans un autre lieu privé,
- dans tout lieu à usage professionnel (par exemple des télécentres).

Le télécentre est défini par l'Association française du télétravail et des téléactivités comme « une ressource immobilière et logistique composée de bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunications, conçus, réalisés et gérés par un opérateur public ou privé et mis à la disposition de télétravailleurs ». Cette solution peut être proposée pour des agent·es ne disposant pas des conditions matérielles (bureau, isolement suffisant, ...) nécessaires à leur domicile mais qui leur permettrait de limiter leur trajet quotidien en se rendant dans des locaux moins éloignés.

Les modalités temporelles du télétravail :

Désormais, le télétravail n'est plus nécessairement une modalité « régulière » de l'organisation de l'activité de l'agent·e, puisqu'il peut également être autorisé ponctuellement (nouvel article 2-1 du décret du 11 février 2016).

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine (article 3).

MAIS, s'il était possible de se voir attribuer, de manière fixe, jusqu'à trois jours par semaine de télétravail, il est dorénavant également permis d'attribuer à l'agent un volume de jours flottants de télétravail par semaine, mois ou année, dont il pourra solliciter l'utilisation auprès de l'autorité administrative (nouvel article 2-1 du décret du 11 février 2016).

Aux termes du nouvel article 4 2° du décret du 11 février 2016, il peut, en outre, être dérogé au volume hebdomadaire de télétravail, non plus seulement pour raisons médicales (maladie, handicap ou grossesse), mais également « en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site », telle que l'épidémie de Covid-19. Cette dérogation peut être accordée pour une période de 6 mois renouvelable une fois (article 4).

Les modalités pratiques du télétravail :

Chaque employeur public définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016.

Cette déclinaison du cadre règlementaire doit prendre la forme :

- D'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité pour la fonction publique territoriale

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur **demande écrite de l'agent·e**. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice (article 5).

L'administration apprécie alors la compatibilité de la demande avec :

- La nature des activités exercées,
- L'intérêt du service,
- Et, lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent·e, la conformité de ses installations.

Pour ce faire, le décret exige désormais que l'agent joigne à sa demande de télétravail une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques.

Sur le plan financier :

- Sont obligatoirement pris en charge par l'employeur : les coûts des matériels, logiciels, abonnements, communications, outils et maintenance de ceux-ci ;
- Ne sont pas obligatoirement pris en charge par l'employeur : les coûts de location d'un espace destiné au télétravail.

En outre, si sous l'empire des anciennes dispositions du décret du 11 février 2016, l'autorisation de télétravail n'était accordée que pour une année, désormais, il semble qu'elle soit accordée pour une **période indéterminée**, faute pour le texte de prévoir une durée quelconque. Ainsi, seul un changement de fonctions est susceptible de faire « expirer » une autorisation télétravail.

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent·e, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée.

Doivent également être motivées et précédées d'un entretien :

- La décision de refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ;
- La décision d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Enfin, outre les recours administratifs et contentieux, l'agent·e se voyant refuser une autorisation de télétravail, son renouvellement ou son interruption, peut saisir pour avis la commission administrative paritaire (pour les fonctionnaires) ou la commission consultative paritaire (pour les agent·es contractuel·les).

Ainsi, il est raisonnable de penser que les souplesses apportées au décret du 11 février 2016 par le Gouvernement vont aider au développement de cette modalité d'organisation du travail qu'est le télétravail, largement employé (mais loin d'être plébiscité par toutes et tous) durant le confinement de mars à mai 2020.

NOTRE POINT JURIDIQUE : LE TÉLÉTRAVAIL

En conclusion, en attendant un débat sur le fond, sur la perte de sens du travail et du collectif, sur la solitude du travailleur et les incitations à travailler toujours plus et partout, en attendant les retours d'expérience des camarades sur le télétravail, on peut formuler d'ores et déjà 4 points de vigilance théorique :

- Le télétravail peut être accordé, pour une durée de six mois maximum, à la demande des agent·es dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail : **COMMENT SE PRÉMUNIR D'UNE DÉRIVE VISANT À POUSSER LES AGENT·ES AYANT UN « PROBLÈME DE SANTÉ » À TRAVAILLER COÛTE QUE COÛTE ?**
- Le télétravail est désormais possible pour un recours régulier mais aussi ponctuel avec des jours « flottants » : **COMMENT VA SE NÉGOCIER CE NOMBRE DE JOURS FLOTTANTS ?**
- Le télétravail peut être accordé pour une situation exceptionnelle et il peut être dérogé, notamment dans ce cas, aux trois jours maximum de télétravail par semaine : **COMMENT ET QUI VA QUALIFIER UNE SITUATION D'EXCEPTIONNELLE ?**
- L'administration peut autoriser l'agent·e à utiliser son équipement informatique personnel lorsqu'il ou elle demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail : **COMMENT DANS CE CADRE, VA ÊTRE ENVISAGÉ LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DES COÛTS DE L'ABONNEMENT, DES FLUIDES ETC ?**

UN PREMIER MAI PLUS QUE JAMAIS NECESSAIRE !

1ER MAI ON AGIT !

#1erMaiPartout

Union syndicale Solidaires

Alors que le monde entier fait face à la pandémie, ce premier mai sera plus que jamais **la journée internationale de luttes des travailleuses et travailleurs.**

Dans tous les pays, le COVID 19 montre que **le monde capitaliste met en danger nos vies**, par la destruction de la nature et l'exploitation de notre force de travail, par l'émergence de virus et la casse des systèmes de santé publique… comme par sa capacité à continuer à exposer les travailleurs-euses, sans protection, pour produire tant de choses non vitales.

Il met au grand jour, plus que jamais, que sans nous, tou.te.s les invisibles, toutes ces petites mains qui font réellement fonctionner la production, les services publics, les transports, les commerces, le ramassage des ordures et le nettoiement des rues… **sans nous, rien n'est possible.**

Et pour nous en remercier, **patrons et dirigeants** nous licencient, nous mettent au chômage, baissent nos revenus, exploitent les plus précaires, augmentent le temps de travail, suppriment des temps de repos, volent des congés… bref ils **nous crachent à la gueule**, avant peut être de s'attaquer encore plus violemment à l'ensemble de nos services publics, statuts, droits, protections sociales… tout en appelant à l'unité et la solidarité nationale.

Le capitalisme est un animal opportuniste qui profite des crises qu'il crée lui-même pour remettre en cause le droit des travailleurs.ses

Alors oui, le 1er mai 2020, nous devons encore plus fortement dénoncer leur monde et revendiquer ensemble.

La fédération SUD CT invite l'ensemble des agent.e.s territoriaux à **sortir le vendredi 1er mai**, marcher, courir, pédaler, trottiner… en passant, quand nous le pouvons, devant les mairies, les conseils départementaux et régionaux… **Et puisque nous sommes autorisé.e.s à faire nos achats de premières nécessités, la fédération SUD CT propose d'afficher sur tous ces lieux de « pouvoir » nos listes de courses reprenant nos revendications immédiates .** Des affichettes A4et visuels seront publiés ce #1erMai… à Imprimer, coller, diffuser, partager !

ENSEMBLE EXIGEONS…

LE COVID 19 LE CONFIRME

→**NOUS NE POUVONS REPRENDRE LE TRAVAIL SANS GEL, MASQUES, TESTS !**

→**NOUS AVONS BESOIN D'UN MONOPOLE PUBLIC DE LA SANTE,** avec l'embauche de dizaines de milliers de soignant.e.s, la création de structures de santé de proximité et d'hôpitaux publics, l'ouverture de centaines de milliers de lits, la socialisation de la recherche et de la production pharmaceutiques…

→**LA PRECARITE EST DANGEREUSE : titularisation de tou.te.s les précaires !**

→**NOS SALAIRES NE SUFFISENT PAS POUR VIVRE : augmentation de 400 euros pour tou.te.s, et pas un salaire en dessous de 1800 euros nets/mensuel !**

→**LE TRAVAIL TUE : diminution du temps de travail : 32h immédiatement et les 28h très rapidement !**

→**NOS EMPLOYEURS SE PASSENT DE L'AVIS DES AGENT.E.S : création d'espaces paritaires doté.e.s du droit de véto,** avant de réfléchir concrètement, ensemble, avec les habitant.e.s sur la meilleur manière de faire vivre nos services publics locaux,

→**APRES 60 ANS, NOTRE SANTE EST FRAGILE : abrogation de la réforme des retraites et retraite à 60 ans maximum,** et 55 ans pour les métiers pénibles, avec une pension égale à notre dernier salaire, avant que nous ne décidions ensemble du meilleur âge pour cesser toute activité salariée.

Solidaires Sud Collectivités territoriales

Fédération SUD Collectivités Territoriales

31 rue de la Grange aux Belles - 75 010 PARIS
Tél: 01 58 39 32 09 : @ : fedesudct@gmail.com - www.sud-ct.fr

Le COVID-19 le confirme...

Les services publics sont d'intérêt général !

une ville, ce doit être... une école... un hôpital...
une gare... une crèche... un EPHAD... une maison communale...
des transports public gratuits...
une régie de l'eau et de l'électricité...

Solidaires Sud Collectivités territoriales

Le COVID-19 le confirme...

Précarité = danger
Statut = protection

titularisation de tou.te.s les précaires
des papiers pour tou.te.s
un logement décent pour tou.te.s

Solidaires Sud Collectivités territoriales

Le COVID-19 le confirme...

à 60 ans, notre santé est plus fragile !

retraite à 60 ans maximum
retraite à 55 ans pour les métiers pénibles
abrogation de la réforme des retraites
pension calculée sur meilleur salaire

Solidaires Sud Collectivités territoriales

Le COVID-19 le confirme...

Nous sommes sous-payé.e.s !

400€ d'augmentation tout de suite !
pas un salaire en-dessous de 1800€ net/mois !
refonte des grilles et dégel du point d'indice

Solidaires Sud Collectivités territoriales

Le COVID-19 le confirme...

Le travail tue !

diminution du temps de travail
32h tout de suite ! 28h rapidement !
une vraie médecine du travail indépendante
plan de prévention des risques partout
CHSCT avec droit de véto

Solidaires Sud Collectivités territoriales

Le COVID-19 le confirme...

Les femmes sont en première ligne

Revalorisation des filières féminisées
égalité salariale
condamnation des violences sexistes et sexuelles
arrêt des discriminations

Solidaires Sud Collectivités territoriales

Le COVID-19 le confirme...

Il faut un monopole public de la santé

ouverture de structures de soins de proximité et d'hopitaux
creation de lits de soins
embauches de soignant.e.s
recherche et production pharmaceutique publique
sante gratuite a 100%

Solidaires Sud Collectivités territoriales

ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE

En application de de la déclaration universelle des droits de l'Homme
et notamment ses articles

3. Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.

13. Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un Etat.

19. Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression

20. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association…

21. Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays…

22. Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale...

23. Toute personne a droit au travail…

24. Toute personne a droit au repos et aux loisirs…

24. Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.

Je soussigné(e),

Mme/M. :

Né(e) le :

À :

Demeurant :

certifie que mon déplacement est nécessité par les articles sus cités de la déclaration universelle des droits de l'Homme dans le cadre de l'état d'urgence sociale liée à l'épidémie du COVOD 19 :

Fait à :

Le : 1er MAI 2020 à h Signature :

(Date et heure de début de sortie à mentionner obligatoirement)

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Pendant ce temps de confinement, de nombreux médias et associations ont alerté sur l'explosion des violences domestiques. Même si nous ne disposons pas encore de chiffres sur une éventuelle « explosion » ces derniers mois, le problème est de toute façon prégnant et doit mobiliser notre attention. Nous rappelons qu'en novembre 2018, l'Union Syndicale Solidaires sortait une plaquette : « VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, UNE RIPOSTE SYNDICALE ».

En cette période, il est utile pour les syndicats de se saisir de cet outil afin notamment d'amplifier les combats féministes dans le milieu du travail. Extrait de la plaquette :

QUE PEUT FAIRE LE SYNDICAT ?

Injures sexistes, affichage pornographique, propos sexistes, attouchements, agressions sexuelles, viols… les violences sexistes et sexuelles existent aussi dans le monde du travail. À ce titre, le syndicalisme est directement concerné mais il s'agit aussi de pouvoir apporter un soutien efficace aux femmes victimes de violences en dehors du travail, dans leur vie familiale. Ces violences ont toujours des conséquences négatives pour les salariées qui les subissent. Le syndicalisme doit donc être à l'écoute de ces femmes et intervenir au niveau le plus efficace.

La défense individuelle des salariées

Par des actions concrètes, parfois dans l'urgence, pour protéger la salariée ou la collègue : il s'agit d'intervenir auprès de l'employeur pour que cessent les violences, pour protéger la victime, y compris de violences conjugales en lui rappelant notamment son obligation de sécurité vis-à-vis de ses salarié·es.

Mais il s'agit, aussi, d'avoir le réflexe de donner à la salariée/collègue/camarade les coordonnées des associations nationales ou locales qui pourront prendre le relais et l'accompagneront dans toutes les démarches judiciaires à entamer…

Des actions pour promouvoir des comportements non sexistes

Au niveau des IRP, dans le cadre des CSE/CHSCT, de la médecine du travail et de prévention, mais aussi des accords égalité professionnelle, il s'agit de développer un panel de mesures et de revendications pour accompagner le départ du domicile (foyer, hôtel, hébergement d'urgence pris en charge…), des facilités pour changer de service, de mutation géographique si besoin, pour éloigner l'agresseur… Comme d'obliger l'employeur à interdire, sur le lieu de travail, toute référence à des propos sexistes, et d'avoir une politique de prévention active contre toutes les autres pratiques discriminatoires : racisme, homophobie, ou concernant le handicap…

Au sein du collectif de travail, c'est de communiquer auprès des collègues sur ces violences par le biais de tracts, d'affiches, l'organisation d'AG/HMI…

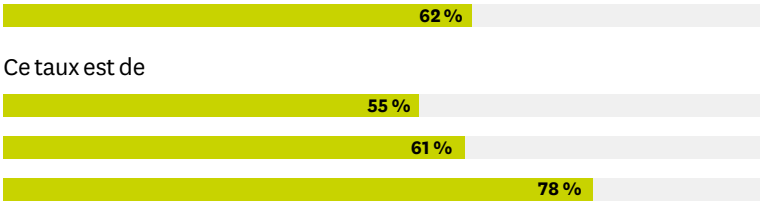
Au niveau syndical, il s'agit également de promouvoir dans nos formations internes, comme dans notre comportement quotidien, tout ce qui relève des pratiques anti-discriminatoires, anti-sexistes particulièrement. Il convient, constamment, et toujours collectivement, d'intervenir sur ce qui n'est rien de moins qu'une expression de la hiérarchie entre les hommes et les femmes, hiérarchie incompatible avec nos valeurs d'émancipation, d'égalité et de solidarité.

NOTRE MISE AU POINT STATISTIQUE

Pendant la crise du covid-19 et le confinement, les premiers de corvées ont souvent été des « premières ». Les collègues de la Fonction Publique ont été de celles-ci : dans les collèges, les écoles, les EHPAD, les hôpitaux etc. L'occasion de faire une mise au point chiffrée sur les femmes et la Fonction Publique.

La fonction publique compte **5,48 millions d'agent·es, soit 20 %** de l'emploi total en France.

En 2016,



62% des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé).

Ce taux est de

55 % dans la fonction publique de l'État (FPE)

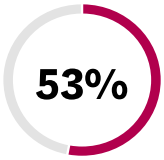
61 % dans la fonction publique territoriale (FPT)

78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH)

La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

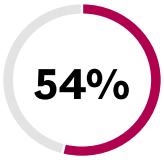
RETRAITE :

Sur les **59 518 fonctionnaires civils** de la FPE (y compris la Poste et Orange) dont la pension est entrée en paiement en 2017,



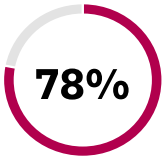
étaient des femmes

Dans la FPT, sur **40 796 fonctionnaires**,



étaient des femmes

et dans la FPH, sur **25 470 fonctionnaires**,



étaient des femmes

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2017 était, dans la FPE (pensions civiles, y compris la Poste et Orange), de 2 059 euros pour les femmes et 2 330 euros pour les hommes ; **dans la FPT (CNRACL), de 1 235 euros pour les femmes et 1 414 pour les hommes** ; et pour la FPH (CNRACL) de 1 563 euros pour les femmes et 1 671 euros pour les hommes.

RÉMUNÉRATIONS :

En 2016, **le salaire net mensuel moyen** (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est, dans la FPE, de 2 351 euros pour les femmes et 2 742 euros pour les hommes ; **dans la FPT de 1 826 euros pour les femmes et 2 008 euros pour les hommes** ; dans la FPH de 2 134 euros pour les femmes et de 2 689 euros pour les hommes (pour le secteur hospitalier public : de 2 186 euros pour les femmes et 2 769 euros pour les hommes ; et pour le secteur social et médico-social 1 795 euros pour les femmes et de 1 951 euros pour les hommes).

FORMATION :

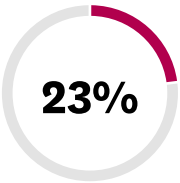
Les agents des ministères ont eu en moyenne **6,9 jours de formation statutaire et professionnelle pour les femmes et 8,3 jours pour les hommes (hors enseignement)**. Dans l'enseignement (Education nationale et Enseignement supérieur et recherche), les femmes ont eu 3,7 jours de formation et les hommes 5,3 jours.

NOTRE MISE AU POINT STATISTIQUE

TEMPS PARTIEL ET CONGÉ PARENTAL :

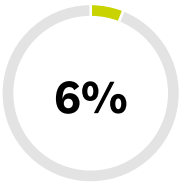
1 125 782 agent·es sont à temps partiel dans la fonction publique, **dont 923 724 femmes (82 %).**

DANS LA FONCTION PUBLIQUE :



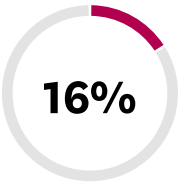
des femmes fonctionnaires sont à temps partiel

CONTRE



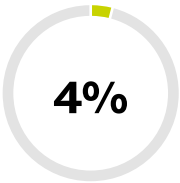
des hommes

DANS LA FPE :



des femmes fonctionnaires

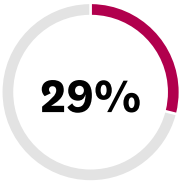
CONTRE



des hommes

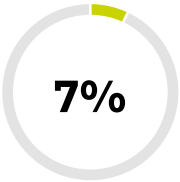
(21 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans)

DANS LA FPT :



des femmes fonctionnaires

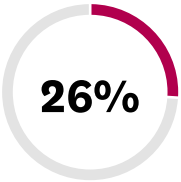
CONTRE



des hommes

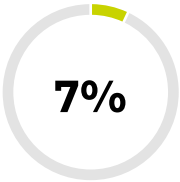
(30 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans)

DANS LA FPH :



des femmes fonctionnaires

CONTRE



des hommes

(35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans)

Dans la FPE en 2016, sur les 5 568 agent·es en congé parental, 94,6 % sont des femmes ; en 2015, elles étaient 96,8 % dans la FPT.

Nos LECTURES

Michelle Perrot : histoire de femme, histoire des femmes

Cette fois, plutôt qu'un livre, c'est l'œuvre d'une historienne, chercheuse et autrice qui vous est proposée.

Michelle Perrot est historienne, professeure émérite de l'université Paris-7. Elle a codirigé avec Georges Duby les cinq volumes de *« l'Histoire des femmes en Occident »*(1991-1992). Elle a publié, entre autres, *« Les Femmes ou les Silences de l'histoire »* (1998), *« Les Ombres de l'histoire »* (2001), *« Histoire de chambres »* (2009) et *« La place des femmes : une difficile conquête de l'espace public »* en mars 2020.

C'est une des premières universitaires à s'être penchée sur l'histoire des femmes. Par ses travaux pionniers sur la question, elle est l'une des grandes figures de leur histoire. Elle a aussi travaillé sur l'histoire du mouvement ouvrier, et sur le système carcéral français. S'intéressant à travers eux à des figures de dominés, longtemps ignorés par les chercheurs, elle explore les traces à demi effacées de vies ordinaires qui, elles aussi, ont fait l'histoire : celles des ouvriers en grève ou des détenus du XIXe siècle, celles des enfants des rues, vagabonds ou autres Apaches de la Belle Époque. Celles enfin des femmes, toujours inscrites dans la diversité de leurs parcours et saisies dans la variété de leurs lieux de vie : la chambre, l'atelier, l'usine, la maison bourgeoise, la rue.

Longtemps étouffées ou inaudibles, les voix de ces femmes, ouvrières - *« mot impie », selon Michelet* - ou autrices, au premier rang desquelles George Sand, militantes ou anonymes, aux corps assujettis ou triomphants, exploités et désirés, sont restituées par la force d'un style singulier. Toutes semblent se rejoindre *in fine* dans la figure de Lucie Baud, « révoltée de la soie », meneuse de grève en Isère et inspiratrice de *« Mélancolie ouvrière »* (2014). En 2011, Michelle Perrot participe sous la direction de Nicole Bacharan avec Françoise Héritier et Sylviane Agacinski a un ouvrage collectif *« La plus belle histoire des femmes »*, qui interroge le fait d'être femme, le fait de vivre en femme sur la planète des hommes... Si chaque époque apporte sa réponse, c'est toujours avec le même présupposé : ce sexe-là est le faible, le « deuxième », l'inférieur, le subordonné. Bien que #MeToo soit passé en apportant de nouvelles pistes de réflexions féministes, les analyses restent pertinentes.

Michelle Perrot, en apportant son regard d'historienne, de militante féministe sur les femmes et leur histoire, vient compléter les écrits des féministes contemporaines. Spécialiste d'histoire ouvrière, protagoniste de la « nouvelle histoire », initiatrice de l'histoire des femmes en France, elle est assurément une pionnière qui à travers sa quête inlassable d'histoire et son attirance pour les marges rend vie aux silences du passé et interroge continuellement ses écritures. Pour plus d'une génération, elle est une « médiatrice », une historienne engagée à part entière dans les problématiques de son temps.

FOCUS SUR UN OUVRAGE :

« le chemin des femmes : recueil »

Perrot Michelle , Savigneau, Josyane (Prèf.).-Paris, Robert Laffont, 2019.- 1160 p.- (Bouquins) ISBN : 978-2-221-24029-8 - Sélection de textes assurée par l'auteur.

En complément :

Conférence : Agora des savoirs - Michèle Perrot - Des femmes rebelles (https://www.youtube.com/watch?v=JrAdmGWIGqQ)

Conférence : Michelle Perrot, le chemin des femmes (https://www.youtube.com/watch?v=slU45Y3c8aI)

POUR ALLER PLUS LOIN :

Tout en gardant notre indépendance syndicale par rapport aux partis, nous vous proposons un lien vers l'intervention de François Ruffin qui nous a semblé représentative de la période entre grands discours et réalité :

Commission sociale de l'Assemblée Nationale :

« François Ruffin : Pour les femmes de ménage, le zéro absolu d'En Marche ! » (https://www.youtube.com/watch?v=U189oFefjF8)

Quoiqu'il en soit, le changement ne se joue pas dans les assemblées mais dans la rue !

Et pour bien finir une conférence à écouter :

« Une histoire universelle de la connerie est-elle possible ? » (https://www.youtube.com/watch?v=K-siGhPyPlU)

SOMMAIRE :

- Nos luttes p.2
- Notre point juridique : le télétravail p.6
- Notre référence p.13
- Notre mise au point statistique p.14
- Nos lectures p.16