

La Tribune des municipaux

Décembre 2013

cggt



Au sommaire :

rythmes scolaires : mouvement du 14 novembre, retour sur Roanne, l'agenda social, rapport Pécheur, bientôt les fêtes?

Le mot du secrétaire

Fonctionnaires, des privilégiés?

Cela fait maintenant de trop nombreuses années que la CGT n'a de cesse de dénoncer la baisse du pouvoir d'achat des agents.

Depuis le 1er juillet 2010, la valeur du point d'indice est gelée et la reconduction de ce gel est annoncée pour 2014, ce qui va encore aggraver la situation économique de nombreux agents.

En 2011, les salaires ont baissé en moyenne de 0.8% dans la Fonction Publique Territoriale !!

La politique d'austérité du gouvernement, qui malheureusement perdure, s'avère désastreuse.

Les bas salaires se multiplient.

Près d'un agent sur cinq dans la Fonction Publique touche une rémunération proche du SMIC et les déroulements de carrières sont freinés.

La CGT revendique donc, bien sûr, l'augmentation du point d'indice, mais également une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications, ainsi qu'une amplitude réelle des carrières avec des gains financiers significatifs entre chaque échelon.

La CGT va organiser dans la semaine du 9 au 13 décembre diverses actions locales afin de sensibiliser l'opinion publique et alerter les responsables publics, élus locaux et partenaires.

La CGT exige de la Ministre de la Fonction Publique l'ouverture d'un réel espace de négociations sur les rémunérations.



Sommaire

- Page 2 :** **Mot du secrétaire**
- Page 3 :** **Actualité locale et échos des services**
- Page 4 :** **Infos nationales et internationales**
- Page 5 :** **Retraités, actifs**
- Page 6 et 7 :** **Dossier**
- Pages 8 et 9 :** **Infos diverses**
- Page 10 et 11 :** **Juridique et indécosa**
- Page 12 :** **Infos**

A savoir :

En Rhône-Alpes on dénombrait 486 000 salariés de la fonction publique au 31.11.2010 selon l'INSEE, sur 2.43 millions d'emplois salariés. Ce qui nous fait 78 emplois publics pour 1000 habitants, le 3^e ratio le plus faible de France ! En comparaison, le ratio national est de 85 agents pour 1000...

Source « Lyon capitale » n° 772

Jour de carence : encore un effort !

L'assemblée nationale a voté le 12 novembre dernier l'article du projet de loi de finances 2014 abrogeant le jour de carence pour les agents de la fonction publique...C'est une nouvelle étape importante vers la suppression de cette mesure au 1^{er} janvier 2014...À suivre !

Section Police Municipale : Il faut arrêter... les nouveaux règlements!!!

Un syndicat a fortement poussé pour une mise en place d'un nouveau règlement intérieur à la police municipale de Lyon. Ce règlement intérieur viendra s'ajouter au code de déontologie et au règlement interne qui existent déjà dans notre service. C'est additionner de nouvelles contraintes aux agents et les fragiliser dans leur parcours professionnel.

En effet, à chaque page de ce nouveau règlement reviennent les mots « sanctions », « procédures disciplinaires » et « évaluations ».

Les policiers municipaux rencontrent au quotidien un public de plus en plus difficile et exigeant, dans un contexte social et économique très tendu. Ils voient leurs conditions de travail se dégrader, leurs responsabilités s'alourdir et cela sans aucune contrepartie sociale et pécuniaire.

Leur avenir professionnel est incertain car à tout moment leurs « connaissances techniques et théoriques » sont évaluées lors des sessions GTPI (Gestes Techniques et Professionnels d'Intervention).

Évaluations qui cachent leurs objectifs de mettre à l'écart certains personnels qui ne correspondent pas aux nouveaux critères de sélection.

Lors de l'élaboration de ce fameux projet de règlement intérieur, la CGT a toujours conservé une position ferme pour la défense des agents de la police municipale de Lyon, ce qui n'a pas toujours été le cas de certains syndicats !

Section des crèches : La souffrance au travail...

Pourquoi et comment aborder la souffrance au travail ?

La souffrance, c'est ce sentiment de douleur (au sens large), physique ou morale. Alors quand j'entends une personne me dire :

« Je ne veux pas parler de mon malaise, de mon mal être, car j'ai peur de la réaction de ma directrice à mon encontre... » Ou bien encore :

« Pour ne pas subir, je me tiens tranquille, comme ça ma supérieure ne s'en prendra pas à moi. »

Est-ce si difficile de dire que l'on est mal sur son lieu de travail ? Marie Peze, docteur en psychologie, psychanalyste et expert judiciaire dit dans une interview :

« La souffrance au travail, c'est l'affaire de tous. Si vous voyez un collègue en difficulté, ne le laissez pas seul. Car le jour où cela vous arrivera, vous aurez vous-même besoin que l'on vous tende la main. »

La section CGT peut témoigner du nombre croissant d'agents en souffrance dans nos structures petite enfance, y compris quelquefois au sein de la même structure.

Nous, CGT et UGICT CGT, restons vigilants sur le management des directions concernées.

La souffrance au travail n'est pas une fatalité, alors venez nous en parler. Ne vous isolez pas et confiez-vous...

Section des écoles : 14 novembre, retour sur la mobilisation...

Au niveau national, la grève a été très suivie à Paris, ville où la réforme est mise en place depuis la dernière rentrée, un peu moins en province. Si l'on se félicite que la manifestation parisienne fut composée à la fois d'enseignants, de personnel municipal, de parents ou d'animateurs, les médias n'évoquent que le « malaise des enseignants », passant sous silence aussi bien les autres acteurs du conflit que la complexité et les enjeux de la réforme (coût pour les collectivités, etc.).

À Lyon, malgré une participation importante marquée par 30 % de grévistes et 89 restaurants fermés sur 120, peu de monde derrière la banderole...

Pourtant nous devons fermement refuser cette réforme telle qu'on nous la présente. S'il est évident que notre système scolaire recèle de nombreuses lacunes, dont la partie la plus visible est l'échec scolaire, aucun enfant ne doit avancer dans la vie en trainant des casseroles, ne maîtrisant pas les bases de l'écrit, de la lecture ou du calcul. Le système éducatif doit effectivement évoluer.

Il est donc impératif de se poser les bonnes questions !

Une demi-journée de classe supplémentaire peut elle réellement changer les choses quand le reste de la semaine reste indigeste ?

En détail : on ajoute aux Lundi, Mardi, Jeudi et Vendredi, des garderies le matin (7h30-8h30), du périscolaire (15h30-16h30) et enfin une garderie du soir (16h30-18h voire 18h30), donc une amplitude horaire de 11h par jour !!

Parle-t-on du bien être, du rythme, ou d'un service pour les parents ?

Les principales difficultés aujourd'hui ne sont elles pas dues avant tout aux classes surchargées et au manque criant de moyens humains et matériels ?

Comment parler du rythme de l'enfant sans tenir compte de l'âge de celui-ci ? Une réforme des rythmes scolaires peut elle s'appliquer de la même façon à des enfants de 3 ou 10 ans ? Quels moyens pour les activités périscolaires ? Partout où la réforme a débuté, les remontées sont plus que négatives ! Qui encadre ? Pour combien d'enfants et avec quelle formation ?

Au vu de ce qui se passe avec les vacances dans les restaurants, c'est-à-dire des personnels précaires et peu qualifiés, très souvent déplacés ou absents, nous sommes extrêmement inquiets pour la suite des événements...

L'inquiétude est que la réforme se fasse avec un redéploiement des équipes existantes...même si nous sommes pour des formations en direction de **tous les agents**, il faut développer de véritables métiers valorisants et de droit public, avec un déroulement de carrière intéressant et une maîtrise de l'usure professionnelle.

Bref, un truc normal, réfléchi, bon pour la qualité de vie de l'enfant, comme pour celle des adultes.

Nous étions environ 700 le 5 novembre dernier au départ de Lyon pour rejoindre Roanne en bus. Sur place, c'est une véritable foule, 20 000 personnes, délégués, syndiqués, sympathisants, venues de toute la France pour soutenir les « 5 de Roanne ». Tous, nous exigeons la relaxe de nos camarades et dénonçons les atteintes à la liberté d'expression et à l'exercice du droit syndical. Roanne avait un petit air de « fort Alamo » car de nombreux commerçants avaient baissé leurs grilles et quelques cartons stipulaient « fermé à cause des manifestations » (sic) !!!



Pourtant l'ambiance, malgré un temps plus que maussade, fut bon-enfant, et nombre d'entre nous étions heureux de rencontrer d'autres personnes, hommes et femmes réunis pour la même cause.

Poursuivis pour des actions collectives contre la réforme des retraites en 2010, les 5 de Roanne avaient été exemptés de peine mais pas relaxés. Pour la quatrième fois les cinq syndicalistes sont traduits devant la justice, cette fois pour refus de prélèvement ADN. Si la CGT demande la relaxe des militants, le procureur demande, lui, un mois d'emprisonnement avec sursis. Délibération du tribunal le 17 décembre...

Il était donc très important de faire le déplacement, la lutte contre la criminalisation de l'expression syndicale étant malheureusement tellement d'actualité !

Et pourtant, quelle mollesse de la part de la justice, quand on songe aux dossiers de l'amiante, pour reconnaître les maladies professionnelles! Quel désert quand il s'agit de juger les responsables du travail dissimulé, de la fuite fiscale, des destructeurs massifs d'emplois que sont certains fonds de pensions...Et que dire du gouvernement qui refuse de faire respecter par les entreprises la loi sur l'égalité femme/homme, alors que cette mesure apporterait plus de 5 milliards d'euros au financement de notre système de retraite...

Solidarité Bangladesh

La CGT, ses militants, ses dirigeants et ses organisations en particulier les fédérations Textile-Habillement-Cuir, Commerce et Services et les syndicats des enseignes de la grande distribution et des grandes marques de l'habillement rejoints par les militants d'Indecosa-CGT et de l'Avenir social ont été révoltés par la mort de près de 1200 travailleurs dans l'effondrement du bâtiment du Rana Plaza, dans la banlieue de Dacca au Bangladesh.

Près de 2500 souffrent de blessures parfois très graves (certains travailleurs ont dû être amputés) et on compte encore de nombreux disparus. Depuis la catastrophe, les syndicats et les militants assurent une grande partie des recherches, déblayage et prise en charge des familles et des blessés.

En contact permanent avec la Fédération nationale des syndicats de l'habillement du Bangladesh, NGWF, nous leur avons apporté notre solidarité immédiate.

Aujourd'hui, ce qui est en jeu, après la signature de l'accord multilatéral entre les syndicats internationaux UNI Global et IndustriAll avec plus de 40 enseignes et marques ayant recours à la sous-traitance ou à la localisation de leur production au Bangladesh, c'est de s'assurer que cet accord est bien mis en œuvre. Il s'agit d'inspection sur la sécurité des bâtiments à entreprendre dans les semaines à venir, de la participation au fonds d'indemnisation mis en place ...

Après consultation de nos camarades du Bangladesh, la CGT, les fédérations Commerce et Services et THC, les syndicats des enseignes et marques impliquées, Indecosa-CGT avec l'Avenir social vont initier un projet de coopération et de solidarité dans deux directions :

former des femmes de cette branche (elles représentent entre 85 et 90% des travailleurs) pour favoriser la syndicalisation et leur prise de responsabilité dans les syndicats. Avoir des syndicats dans les usines avec des adhérents et dirigeants formés est la seule façon de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de sécurité et de l'amélioration des conditions d'emploi et de travail.

Favoriser la compréhension et la prise de conscience parmi les salariés, les militants, les consommateurs et les citoyens en France du fonctionnement du système, de la responsabilité sociale des firmes multinationales, et de notre capacité collective d'intervention.

Ensemble mobilisons-nous pour empêcher que ces victimes de la mondialisation telle que nous la vivons aujourd'hui ne soient oubliées et pour que de tels accidents ne puisse pas se reproduire à l'avenir. Des ONGS comme Peuples solidaires seront associées au projet. Afin de réaliser ces projets, nous faisons appel à la solidarité financière des syndicats et des organisations de la CGT. Par chèque à l'ordre de : « **L'Avenir social – solidarité Bangladesh** » 263, rue de Paris, case 419 93514 Montreuil CEDEX

Retraités, actifs

Plus nombreux, on peut les faire reculer.

Fin août, peu avant le débat sur la réforme des retraites à l'Assemblée Nationale, la ministre des affaires sociales avait annoncé que l'indexation des pensions serait repoussée au 1^{er} octobre 2014, tout en jurant que les petites retraites ne seraient pas touchées ! En réalité elle voulait parler uniquement du minimum vieillesse qui est très loin de représenter la grande majorité des petites pensions.

Le ministre du travail avait ensuite précisé que le pouvoir d'achat des retraites inférieures à 1250 € serait garanti.

Ce qui implique d'ailleurs que si vous touchez un peu plus, c'est que vous avez, vous, une « GROSSE » retraite !

Mais le feuilleton ne s'arrête pas là : lors de la dernière séance de nuit, avant sa suspension, le report de l'indexation est rejeté par 44 voix contre 39.

On nous dit qu'il s'agirait d'une erreur de certains députés socialistes. En fait nous pensons différemment. Ils se sont sans doute retrouvés un peu seuls face aux autres groupes et bien que nous estimions que les dernières actions que nous avons menées n'étaient peut être pas à la hauteur des enjeux, elles pourraient bien y être pour quelque chose.

Rappelons que nous avons interpellé les députés dans toute la France et appelé à plus de 150 manifestations sur l'ensemble du territoire.

Si ce report supplémentaire aurait des conséquences importantes sur notre pouvoir d'achat, il n'est malheureusement pas le seul point négatif de cette réforme.

Nous devons rester vigilants car le gouvernement a tout de suite fait savoir qu'il reviendrait plus tard sur ce point particulier. Il se pourrait bien que ce soit dans le cadre des mesures annoncées pour la réforme 2014 du budget de la Sécurité sociale.

M.Morier



Vite dit : Trois conférences sont désormais consultables en ligne sur Youtube.com, pour cela se rendre sur le site et inscrire dans la barre de recherche, par exemple IHS du Rhône, et on tombe dessus, sinon taper les adresses exactes suivantes :

1 - conférence sur le rôle du mouvement social dans le CNR : http://www.youtube.com/watch?v=5JPZc_IE5Lc

2 - conférence sur le volet social du programme du CNR : <http://www.youtube.com/watch?v=vtQpfvu> 3NY

3 - débat suite à la conférence sur le volet social du programme du CNR : http://www.youtube.com/watch?v=Nf7nC4miy_Y

AUX FUTURS RETRAITÉS DE LA VILLE DE LYON

Lorsque vous partirez en retraite, vous serez transférés à la section des retraités. Parce que la lutte continue pour la revalorisation des retraites.

1. Votre cotisation sera moins chère.
2. Vous continuerez à bénéficier de la « tribune », vous recevrez aussi le journal des retraités.
3. Suivant vos revenus, nous pourrions vous faire bénéficier du fonds d'action sociale.
4. Tous les ans en janvier, vous serez invités par la section à une assemblée festive.

Si, malgré tout, vous ne souhaitez pas rester à la section des retraités, il suffit de faire opposition à votre banque.

DOSSIER

Les congés de maternité,

En cas de naissance ou d'adoption, l'agent territorial—femme ou homme —a droit à des congés

❶ Qu'est-ce que le congé de maternité ?

Lorsque leur grossesse est dûment constatée, les femmes fonctionnaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement. La durée de ce congé est égale à celle prévue par le régime générale de la sécurité sociale.

❷ En quoi consiste le congé de paternité ?

En cas de naissance, l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée reconnaît au père de l'enfant un droit au congé avec traitement. Ce congé doit en principe être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

❸ Qu'est-ce que le congé d'adoption ?

Comme le congé de maternité, le congé d'adoption est ouvert aux fonctionnaires en position d'activité. Le père adoptif comme la mère peuvent demander à en bénéficier. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée du congé est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale.

❹ Quelle est la durée de ces congés ?

La durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption correspond à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale. Les dispositions du Code de la sécurité sociale prévoient que la durée du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants composant la famille et le nombre d'enfants attendus. S'il s'agit d'une grossesse simple, lorsque la famille est composée de moins de 2 enfants, la durée du congé est de 16 semaines au total (6 semaines avant la naissance et 10 semaines après). Au-delà de deux enfants, elle est de 26 semaines. En cas de grossesse gémellaire, la durée totale du congé est portée à 34 semaines, et à 46 semaines en cas de grossesse de triplés (et au-delà). Enfin, en cas de naissance prématurée (plus de 6 semaines avant la date initialement prévue) et d'hospitalisation postnatale de l'enfant, la durée du congé de maternité est également augmentée du nombre de jours courant entre la date effective de l'accouchement et celle initialement prévue. Des reports sont possibles, dans certaines limites. La durée du congé de paternité est de 11 jours consécutifs. Elle est portée à 18 jours lors de naissances multiples.

Le congé d'adoption dure 10 semaines au plus, à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée. Si l'adoption porte à 3 (ou plus) le nombre d'enfants à la charge de la famille, la durée du congé d'adoption est portée à 18 semaines. Par ailleurs, lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 conjoints, sa durée est augmentée de 11 jours (ou de 18 jours en cas d'adoption multiple). Il ne peut être fractionné en plus de deux parties, dont la plus courte est d'une durée au moins égale à 11 jours.

❺ Le congé de maternité peut-il être reporté ?

A l'occasion de la naissance de son enfant, l'agent concerné peut, à sa demande et sur prescription médicale, demander que le congé prénatal soit écourté, dans la limite de 3 semaines. La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant. Ainsi, pour la naissance d'un premier ou d'un deuxième enfant (le congé de maternité est de 16 semaines, 6 semaines devant être prises avant la naissance, 10 semaines après), une future mère peut décider de réduire de 3 semaines maximum son congé prénatal et de reprendre ses fonctions à l'issue de son congé postnatal de 13 semaines. L'agent qui souhaite réduire la durée de son congé prénatal doit justifier d'une prescription médicale attestant l'absence de contre-indication médicale à ce report, rédigée par le professionnel de santé qui suit sa grossesse.

❻ Quels droits ont les non-titulaires et les stagiaires ?

Selon le décret du 15 février 1988 modifié, l'agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale. S'il a moins de 6 mois de services, il a également droit à ces congés, mais ceux-ci ne sont pas rémunérés.

❼ Quelle est la situation des agents pendant les congés ?

Les congés de maternité, de paternité et d'adoption sont assimilés à une période d'activité pour les droits à pension. Ils sont en outre pris en compte pour l'avancement. L'agent à temps partiel bénéficie, durant ces congés, des mêmes droits qu'un agent à temps plein. Le bénéfice de ces congés ne peut, bien entendu, avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale des agents.

DOSSIER

pour profiter au mieux de cet évènement familial.

⑧ L'agent peut-il être licencié pendant ces congés ?

Le décret du 15 février 1988 modifié interdit tout licenciement d'un agent qui se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Il en est de même pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

⑨ A l'issue du congé, l'agent retrouve-t-il son emploi ?

A l'expiration d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si cela est impossible, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect des règles de mutation fixées par l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

S'il est physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'agent non titulaire est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

⑩ Quels sont les autres droits de l'agent ?

Au cours de la grossesse, l'agent peut bénéficier d'aménagements temporaires de son poste de travail ou des conditions d'exercice de ses fonctions. Ces aménagements peuvent être recommandés par le médecin de prévention.

De plus, sur demande de l'agent concerné, l'administration peut également proposer, après avis du médecin chargé de la prévention, un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages de l'agent, en particulier en termes de rémunération. Ce changement intervient ainsi lorsqu'il existe une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'agent et les fonctions qu'il exerce.

Enfin, un aménagement des horaires de travail est également possible. Compte tenu des nécessités des horaires du service et des demandes de l'agent concerné, le chef de service accorde à ce dernier, sur avis du médecin chargé de la prévention, des facilités dans la répartition de ses horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables.

La Gazette août 2012

Début décembre commencent des négociations sur nos carrières et rémunérations. Celles-ci se font sur la base du « Rapport Pécheur », conseiller d'État. Un tract est sorti en réaction au texte:

La CGT Fonction publique se félicite de ce que le rapport indique que « *les services publics ne sont pas une exception vouée à l'extinction mais une valeur d'avenir* », en réaffirmant la pertinence du Statut Général et de la Fonction publique de carrière. Elle partage aussi les critiques formulées contre la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (RÉATE) « *conduites à marche forcée* ». De même, elle partage l'idée que la part des primes « *est devenue trop importante* », que les déroulements de carrière sont devenus étriqués. Des constats que la CGT fait depuis des années !

Mais la CGT publique a fait connaître son désaccord avec certaines pistes comme « le maintien du recours à l'intérim, la dilution de la prise en compte des diplômes, des corps à trois grades quand nous en réclamons 2 maximum, l'écartement de toute forme d'indexation des salaires, le recours accru à des échelons fonctionnels ou spéciaux... ». Enfin la CGT Fonction publique a relevé que le rapport est muet sur la façon dont on redonne concrètement de l'amplitude aux carrières, sur la réduction de l'emploi précaire, sur l'égalité professionnelle, sur les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dont nous revendiquons l'abandon au profit de corps, l'abrogation de l'inacceptable système des « *reçus-collés** » propre à la territoriale, etc.

La CGT abordera donc les négociations de manière offensive et déterminée ! À suivre dans la Tribune de Janvier...

**Système des reçus-collés: quand le lauréat d'un concours ne trouve pas de poste dans les 3 ans, il perd le bénéfice de son concours.*

A propos de la métropole lyonnaise,

Il semblerait qu'une lente prise de conscience émerge sur les intérêts supposés et non discutés –bien que discutables– de la création de nouvelles métropoles dans le pays.

Un certain nombre de voix commencent à s'élever contre la constitution de ces très vastes ensembles urbains à surface illimitée, dont la gestion, rassemblée entre des mains toujours moins nombreuses, est dominée par de puissants lobbys politico-immobiliers et autres entreprises du CAC 40, est censée participer à un nouveau bonheur urbain.

Cette question a fait apparaître dans le cadre du débat sur le Grand Paris une ligne de fracture très nette.

D'un côté, des économistes (plutôt libéraux) arguant d'une concurrence mondiale entre ces grandes métropoles, préconisent de rassembler et concentrer sans cesse des forces, telles des armées de plus en plus importantes, avec des états majors régnant d'une manière de plus en plus totale sur le cadre et l'organisation de la vie des citoyens et contribuables. Ce qui implique la programmation d'équipements toujours plus grands, toujours plus coûteux, tel un nouveau super métro et de nouvelles voiries à plusieurs dizaines de milliards d'euros...

De l'autre, le diagnostic des urbanistes qui rappellent « que les conditions de vie de beaucoup trop de parisiens sont pourries : temps de transport, coût de la vie, qualité des logements, accès aux services, etc. Paris est saturé. Il y a trop de monde par rapport à ses capacités d'accueil ».

D'où l'idée d'une agence de programmation urbaine et de prospective (Deux degrés) consistant en l'aménagement d'un petit Paris, mieux gérable et contrôlable, amputé de deux à trois millions d'habitants.

Cette proposition réintroduit finalement l'idée d'une planification du territoire, à rebours d'une concentration des emplois et de l'habitat à l'opposé des intérêts des citoyens, mais avec l'alibi de la lutte contre le fameux étalement urbain.

A Lyon, depuis longtemps, les pouvoirs politiques et économiques s'efforcent de suivre cette dynamique infernale en concentrant le plus possible les emplois et la population, laquelle ne peut que suivre.

Le résultat est là : Lyon est la ville la plus chère de France (après Paris) sur le plan immobilier et des loyers (comptez 800 € pour un deux pièces, hors

charges évidemment...). Ne parlons même pas des conditions d'hébergement des plus de 100 000 étudiants ou de la saturation déjà très perceptible des gares et du réseau métro.

Les familles qui le peuvent fuient en masse la grande ville, un peu trop prédatrice, commercialement et fiscalement s'entend.

La lutte supposée contre l'étalement urbain provoque cela même contre quoi elle devait lutter.

A noter que ce résultat est obtenu sans que les disparités et les inégalités importantes entre les villes du Grand Lyon aient disparues. Depuis la création de la Communauté Urbaine (devenue le Grand Lyon) voilà plus de quarante ans, l'intégration urbaine est demeurée faible. Les banlieues restent les banlieues et la ville centre continue d'accaparer à son profit l'essentiel de la ressource publique, comme le fait d'ailleurs Paris avec les restes du territoire français.

Il est admis depuis longtemps que la ville participe à l'atomisation des citoyens en les rendant plus vulnérables. Avec la métropolisation, un pas de plus est franchi. Non seulement sa voix comptera encore moins au sein de ces nouvelles métropoles dominées par une technocratie d'intérêts bien compris, mais l'ensemble des politiques locales qui le concernent prioritairement (crèches, écoles, personnes âgées, logement social, aides aux personnes en difficulté, étudiants, chômeurs) constitueront désormais un sous ensemble de priorités décidées d'abord au nom d'intérêts économiques, stratégiques et financiers, et surtout de grands projets d'investissement alimentant la trésorerie des grands groupes. (Type OL Land avec SEYDOUX, reconversion de l'Hôtel Dieu avec EIFFAGE...).

Le regroupement des compétences du département du Rhône (à dominante sociale) et des compétences du Grand Lyon (à dominante économique et urbaine) au sein de la métropole lyonnaise fait craindre le pire, c'est-à-dire un dessaisissement inéluctable du citoyen et une dégradation inexorable de ses conditions de vie... comme dans la région parisienne.

Il est urgent pour tous de réfléchir à ces questions et de ne pas les laisser entre les seules mains de nos représentants, de préférer la décentralisation à la concentration urbaine, la démocratie directe à la démocratie indirecte sur l'enjeu majeur que constitue l'aménagement de NOTRE territoire de vie.

Lu dans la Gazette des Communes, une interview de Jean-Paul Delevoye, président du Conseil économique, social et environnemental (Cese), qui parle surendettement dans la fonction publique et décrit les mécanismes d'alertes qu'il avait soutenus lorsqu'il était médiateur... Extraits :

« Nous constatons que le surendettement touche principalement les moins de 25 ans et les personnes âgées. Les fonctionnaires sont également l'une des catégories socioprofessionnelles les plus exposées au surendettement parce que la stabilité de leurs revenus en fait une cible idéale pour les organismes de crédit. Il faut ajouter à cela des métiers de la fonction publique dits « d'attente » comme les militaires, les policiers ou les agents hospitaliers... Ces métiers (tant pour ceux qui les exercent que pour leur conjoint) sont caractérisés par un rythme alternant période de forte activité et période de veille et de temps libre, propice à des achats parfois dispendieux.

Une fois prises dans la spirale infernale, les personnes ne réussissent plus à surmonter l'endettement. Certaines situations pourraient pourtant trouver une issue si les taux de crédit n'étaient pas de 20 ou 25 %. Nous avons mis en place des systèmes de politiques sociales et mené des réflexions autour du rachat d'emprunts sur la base d'un accompagnement sous tutelle.

Avant de secourir les personnes surendettées, ne faut-il pas imaginer des outils d'alerte en amont ?

Ces systèmes existent pour les entreprises en difficultés, mais pas pour les personnes. Si nous pouvions intervenir dès les premiers milliers d'euros de surendettement, nous pourrions redresser des tas de situations. Par fierté, les gens tentent de résoudre leur problème seuls en souscrivant un

second crédit pour racheter le premier et ainsi de suite. Les personnes s'effondrent ou alertent les services sociaux lorsque la situation devient impossible ; il est alors quasiment toujours trop tard.

Quels mécanismes d'alerte pourraient enrichir notre législation ?

Je me suis prononcé en faveur du fichier positif*, mais beaucoup y sont opposés. Cela ne règle bien sûr pas tous les problèmes, mais permettrait de tirer la sonnette d'alarme plus tôt. Le surendettement n'est pas tant lié au crédit immobilier qu'aux crédits à la consommation. Aujourd'hui, plus personne n'est épargné par la précarité et cela devient de plus en plus préoccupant. D'autre part, les solidarités intrafamiliales sont devenues plus fragiles et les parents doivent faire face à la prise en charge de leurs enfants. S'ils sont eux-mêmes en situation sociale difficile, leur situation personnelle devient très compliquée... »

* l'idée est d'instaurer un fichier positif, qui recenserait l'ensemble des prêts souscrits par un particulier et serait obligatoirement consulté par les organismes de crédit avant d'accorder un prêt.



à retenir :

Le jeudi 5 décembre à 20h30, projection au cinéma Gérard Philippe à Vénissieux du documentaire « Les jours heureux ». Ce film de Gilles Perret qui sort dans le cadre Du 70ème anniversaire du Conseil National de la Résistance sera suivi d'une rencontre avec le réalisateur et **l'ANACR** (Association Nationale des Anciens Combattants et Ami(e)s de La Résistance)



La jungle de l'aide financière aux étudiants

Ma fille qui rentre à l'université va devenir locataire pour la première fois. A cette occasion, je souhaiterais savoir si elle peut bénéficier d'une aide financière ?

L'APL c'est quoi ?

« L'aide personnalisée au logement » (APL) englobe les aides au logement versées par la Caisse d'allocation familiale (CAF). En réalité, cette aide concerne seulement les logements conventionnés par l'Etat comme une grande partie du parc HLM.

Autre aide possible, c'est l'allocation de logement familiale (ALF) pour les étudiants ayant des parents ou des enfants à charge. Les jeunes couples mariés sans enfants aux revenus modestes sont aussi concernés.

Le plus souvent, l'aide versée aux étudiants et aux jeunes en formation, c'est l'allocation logement social (ALS). Elle

s'adresse à tous ceux qui ne sont pas éligibles à l'ALF ou l'APL. Les étudiants hébergés en cité ou en résidences universitaire peuvent bénéficier de cette allocation.

Faire une simulation en ligne

Les conditions d'attribution des aides de la CAF dépendent du type de logement, du montant du loyer et des ressources, de la situation familiale... Une simulation en ligne sur le site www.caf.fr permet de connaître ses droits.

Si la réponse est positive, on peut remplir directement une demande d'aide en ligne. Il suffit ensuite d'imprimer le dossier et de l'envoyer avec toutes les pièces justificatives. Le site de la CAF consacre d'ailleurs une page conseils dédiés aux étudiants pour les guider pas à pas dans leurs démarches.

Le premier versement

Il faut impérativement faire la demande dès les premiers mois de location car la CAF ne verse pas plus de trois mois de rappel. Concrètement, si vous emménagez en septembre les droits prendront effet à partir du 1^{er} octobre et le versement arrivera sur le compte en novembre.

Les aides « Loca Pass »

L'avance Loca Pass peut aider à régler le dépôt de garantie. Il s'agit d'un prêt sans intérêt de 500 euros maximum à rembourser par mensualités de 20 euros. La « garantie Loca Pass » se portera caution pour le paiement des loyers et des charges. Elle prendra en charge jusqu'à neuf mensualités sur trois ans (sommes à rembourser sur trois ans).

Ce dispositif concerne uniquement les logements conventionnés APL ou ANAH (agence nationale de

l'habitat). Les logements du parc social ou les résidences sont conventionnés.

Ces deux dispositifs s'adressent notamment aux jeunes de moins de 30 ans et aux étudiants boursiers. Les non boursiers doivent justifier d'une convention de stage ou d'un ou plusieurs CDD.

Renseignements sur actionlogement.fr (annuaire CIL).

On manque cruellement de logement universitaire en France

En effet, on compte 92300 chambres et 73200 appartements pour 2,4 millions d'étudiants. Cette pénurie de logements couplée à un renchérissement des loyers dans le privé expose bons nombres d'étudiants à la précarité.

Pour palier cette situation, le ministre de l'Enseignement supérieur a annoncé le 22 août 2012 un plan de construction de 40000 logements durant le quinquennat. Malgré tout, nous devons rester vigilants et mobilisés. En effet, dans une période d'austérité budgétaire, nous devons veiller à ce qu'il n'y ait aucune remise en cause, totale ou partielle, des aides au logement pour les étudiants.

Journal Indecosa septembre octobre 2013

Bonnets rouges, la CGT réagit...

Après les très médiatiques « actions » des bonnets rouges rassemblés à Quimper, les organisations syndicales bretonnes de la CGT, FSU et Solidaires réussissaient à rassembler 3000 salariés à Carhaix pour contribuer à faire un choc de clarification face aux manipulations opérées par le patronat, ainsi que par des forces politiques.

La CGT Bretagne qui s'en est réjouie dans un communiqué "réaffirme que les choix à faire pour sortir la Bretagne de cette situation de crise passent par une autre réponse aux attentes sociales, de la part du patronat comme des pouvoirs publics." La Cgt Bretagne "regrette les débordements et la violence lors de la manifestation Quimpéroise, qui étaient malheureusement prévisibles, et pour certains prémédités..."

La Cgt va poursuivre la mobilisation, dans l'unité syndicale la plus large, pour rassembler les salariés autour de leurs intérêts pour changer de cap, et s'engager vers le progrès social." Elle demande aux médias d'organiser un débat contradictoire avec les acteurs économiques et sociaux de la région dans le cadre des discussions sur le pacte d'avenir en Bretagne...

La ministre de la Fonction publique a exposé fin septembre aux syndicats l'agenda social 2013-2014. Trois axes retenus, amélioration des conditions de travail puis parcours professionnels, carrières et rémunérations, et enfin mise en œuvre du dialogue social. De plus, le rapport « Pécheur », sur l'évolution de la fonction publique pour les années futures vient de paraître (voir page 7). Petit tour d'horizon de thématiques retenues...

La Diversité : Au programme également, à partir de **Février 2014**, la diversité dans la fonction publique. Trois axes ont été définis : « La diversité des recrutements pour une fonction publique à l'image de notre société, la prise en compte du handicap tant au moment des recrutements que pour assurer des déroulements de carrière aux fonctionnaires handicapés, et le rôle de l'apprentissage non pas en tant que voie de recrutement mais en tant qu'il permet de donner à la fonction publique un rôle dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. »

Prévention de la pénibilité : à partir de **novembre** et la gestion des âges (qui débutera en **janvier**).
« Une concertation sur la qualité de vie au travail nous permettra de travailler sur les questions relatives au management, à l'organisation de l'expression des agents sur leurs conditions de travail et à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle », a également indiqué la ministre.

Enfin, les organisations syndicales et le ministère continueront de plancher sur la carrière des agents investis d'un mandat syndical, à partir de novembre. Et une réflexion sur l'évolution du fonctionnement du Conseil commun de la fonction publique est également prévue.»

Prévention des risques psychosociaux : La ministre de la fonction publique s'est réjouie du bilan 2012-2013, avec la signature, pour la première fois, d'un accord sur l'égalité professionnelle, une réforme des rémunérations pour les agents de catégorie C (hum !) et un protocole d'accord sur la prévention des risques psychosociaux, entériné le **22 octobre**.

Le dialogue social : figureront des questions telles que la mise en œuvre des accords de Bercy, le droit syndical, le droit de grève, la préparation des élections professionnelles, le bilan de l'intérim... en **décembre**.

Non-titulaires : demande de la part des syndicats qui souhaitent voir également programmées des discussions sur les non-titulaires, la protection sociale et l'action sociale...

Nos salaires : « Cette question sera abordée en bloc lors

des rencontres sur les suites du rapport Pécheur. Or le temps de se mettre d'accord sur la méthode, nous n'entrerons dans le vif du sujet que fin **mai...** ». Nous publierons à ce propos les nouvelles grilles de salaires dans la Tribune de janvier, elles seront « actives » en février 2014.

La ministre a enfin profité de cette rencontre avec les syndicats pour confirmer un **étalement de l'augmentation** des cotisations retraites: « L'effort de 0,3 % s'étalera sur la période 2014 à 2017 de la façon suivante : une hausse de 0,06 % sera appliquée en 2014 et sera suivie d'une hausse de 0,08 % chaque année sur 3 ans. »

Au final, si les thématiques nous parlent, la pénibilité, les rémunérations, etc., il ne faut pas être Nostradamus pour deviner que si le gouvernement ne sort pas de son discours d'austérité, les avancées risquent d'être courtes, voir le coup de mou pour les catégories C dernièrement... Et concernant les conditions de travail, rappelons le courrier fait par la CGT à la ministre en juillet 2013. « Concernant la formation, les propositions ministérielles sont pour nous inacceptables. Les mandatés CSHCT bénéficient en effet de 5 jours de formation obligatoire et vous proposez que l'administration en assure 3 et les organisations syndicales 2, pris sur la formation syndicale. Devons-nous vous rappeler que le droit à formation syndicale est seulement de 12 jours par an, dont seraient donc retranchés 2 jours obligatoirement consacrés à la formation des mandatés CHSCT ? Une telle mesure s'apparenterait à nos yeux à une forme d'ingérence dans l'activité syndicale... » On ne peut mieux dire...

L'agenda en détail sur : http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/agenda_social_2013-10-30.pdf





Avec le Bangladesh
tissons les liens
de la solidarité



Adressez vos dons à : L'AVENIR SOCIAL Solidarité Bangladesh
263, rue de Paris - Case 419 - 93514 MONTREUIL

La TRIBUNE DES MUNICIPALUX CGT

SALLE 26 BOURSE DU TRAVAIL 69422 LYON CEDEX 03 TEL: 04 78 60 88 57

Directeur de publication Richard DELAUZUN C.P.A.P 0514 S 06896 Imprimé par nos soins.
Mensuel n°23 Prix 1,30 euros. Si vous déménagez, faites nous parvenir votre nouvelle adresse.