

SOMMAIRE

- 2 Edito
- 3 Retour sur l'Actu:
 - DGAC...
 - Après le 6 février...
 - Usagers des routes...
 - L'inspection du travail
 - La Culture
- 8 Service Public
- 10 3 questions à...
- 11 Carton jaune
- 12 Dossier
- 19 Social / Retraites
- 22 Social / CESU
- 24 Vie syndicale
- 26 Zig-Zag dans le droit
- 28 NVO

Éditeur de la publication:

UGFF-CGT (Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires – Confédération Générale du Travail)

SIRET : 784312043 00036

ADRESSE POSTALE: 263, Rue de Paris - case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

TEL.: +33155827756

MEL: ugff@cgt.fr - SITE: www.ugff.cgt.fr

Directeur de publication:

Stéphane JULIEN

imprimeur:

RIVET PRESSE EDITION SARL

SIRET : 405 377 979 00019

ADRESSE POSTALE: BP 15577

- 24 rue Claude-Henri Gorceix – 87022 Limoges Cedex 9

TEL.: 05 55 04 49 50 – FAX: 05 55 04 49 60

MEL: accueil@rivet-pe.com – SITE: <http://www.rivet-pe.fr/>

Autres mentions

Dépôt légal: À parution

ISSN : 0762-9044

Prix de vente: 1,50€

Périodicité: Mensuel

Date de parution: Sur couverture

numéro de CPPAP: 0917-5-06197

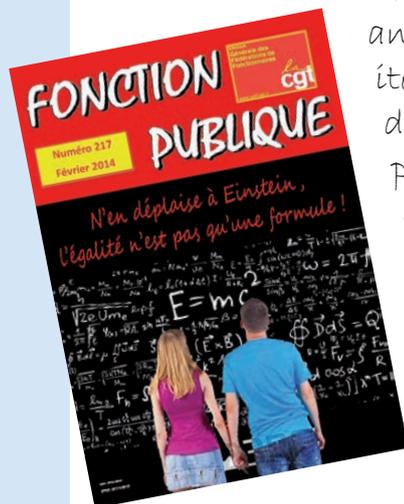
photos: Allaoua SAYAD; Andre MENEAU; Céline VERZELETTI; Jean GALLET; Jean-Michel COMBAZ; Konstantin. KAMENETSKIY; la CGT; Michel DEMOULE; Norbert BOLIS; Stéphane JULIEN

Maquette: UGFF-CGT

EDITO.

Face à la situation sociale vécue par les salariés du privé et du public, les demandeurs d'emploi et les retraités, la CGT, la FSU, la FO et Solidaires ont décidé de faire du 18 mars prochain une journée de mobilisation massive.

Prolongeant et amplifiant les mesures antérieures, le «pacte de responsabilité» et l'amputation de 50 milliards d'euros sur les moyens de la Fonction publique et de la protection sociale aggravent les politiques d'austérité dont chacun mesure l'inefficacité et les effets néfastes pour la population.



Dans la Fonction publique, la coupe est pleine après plusieurs années de blocage de la valeur du point d'indice, d'augmentation des cotisations retraite, de suppression d'effectifs, de restructuration source de dégradation des conditions de travail et d'abandon de missions.

Pour obtenir :

- la reconnaissance du rôle de la fonction publique, de ses missions et du travail de ses agents ;
- l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice ;
- la revalorisation de tous les salaires et le rattrapage des pertes du pouvoir d'achat ;
- la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics et l'arrêt des suppressions d'emplois en cours ;
- l'amélioration des conditions de travail.

TOUTES ET TOUS EN GREVE
ET AUX MANIFESTATIONS
LE 18 MARS

RETOUR SUR L'ACTU

DGAC et Ciel unique

L'idée de Ciel unique est lancée par la Commission européenne en 1999. Le ciel serait trop fragmenté, les routes aériennes pas assez droites et le coût du contrôle aérien trop élevé. La Commission, sous la pression des compagnies aériennes, avance des idées simplistes, ignorant la complexité des systèmes de contrôle aérien et la question principale de la sécurité. Seule compte la réduction drastique des coûts. Il s'agit en réalité de libéraliser le secteur du contrôle aérien comme cela a déjà été fait dans d'autres secteurs (Poste, télécommunication...), de livrer de façon dogmatique ces activités aux lois du marché et de se débarrasser de toute notion de service public.

De nombreuses luttes ont été menées depuis 1999 par la CGT et l'ETF (fédération européenne des travailleurs des transports) pour contrecarrer cette politique véhiculée sous le joli vocable de Ciel unique. Ces luttes ont pour l'instant permis d'éviter le démantèlement de la DGAC et de maintenir ses services unis dans la Fonction publique de l'Etat, de préserver le service public, les statuts et les conditions sociales des personnels de l'aviation civile.

Mais la Commission ne désarme pas. En 2013,

elle lance une nouvelle offensive avec un 3ème paquet Ciel unique, appelé Ciel unique 2+ (SES2+). Les nouveaux objectifs de baisses de coûts et les externalisations exigés sont tels que de nombreux Etats, dont la France, s'y opposent. L'organisation de la DGAC est directement visée.

La Commission n'accepte pas l'organisation intégrée de la DGAC au sein de la Fonction publique. Le commissaire aux transports demande son démantèlement. En juin 2013, le ministre des transports français, suivi



par son homologue allemand, demande très clairement à la Commission de revenir sur son projet, le qualifiant de « ni utile, ni souhaitable ». La mise en œuvre de ces exigences asphyxierait la DGAC, l'obligerait à réduire de façon drastique les conditions sociales des personnels et les investissements essentiels pour l'avenir du contrôle aérien. La CGT et l'ETF ont organisé une journée de grève le 12 juin 2013, une manifestation devant le Parlement de Bruxelles le 14 octobre 2013 et une nouvelle journée de grève le 30 janvier 2014 contre cette politique. Des salariés des différents pays concernés se sont mobilisés. Les mouvements ont été des succès, les enjeux importants sont compris par les personnels.

ses homologues espagnol et italien cette fois pour exprimer avec force l'opposition de ces gouvernements à cette politique néfaste.

La sécurité du trafic aérien, sa régularité, les considérations environnementales et les conditions sociales des personnels sont les éléments qui doivent être prioritaires. La sécurité aérienne ne fait pas bon ménage avec les recherches de profits et les cadeaux aux actionnaires de tout bord, toujours à l'affût. La CGT sera à la pointe d'autres mouvements si la Commission et le Parlement européens persistent dans leur politique visant à soumettre le secteur de l'aviation civile aux seules lois du marché.

Le gouvernement français doit dorénavant honorer ses engagements contre cette libéralisation venue de Bruxelles. Il doit oeuvrer concrètement à un réajustement à la hausse des recettes de l'aviation civile et maintenir le service public de l'aviation civile en défendant l'unité de la DGAC au sein de la Fonction publique de l'Etat.



RETOUR SUR L'ACTU

Après le 6 février dernier, faisons de 2014, une année de lutttes



REPRENONS LA MAIN !

Avec les 50 milliards de nouvelles exonérations accordées au MEDEF, d'ici 2017, dans le cadre du « pacte de responsabilité », ce sont les budgets de l'Etat, des collectivités et de la Sécurité sociale qui doivent être revus à la baisse.

Les idées d'économies ne manquent pas chez les libéraux de tous poils, et ils les expriment, dopés par les vœux et déclarations du Président Hollande et des membres du gouvernement en ce début d'année 2014, qui résonnent pour les salariés comme une déclaration de guerre.

Après la hausse de la TVA au 1^{er} janvier, l'augmentation des cotisations retraite, le recul de l'âge de départ en retraite, et pour les fonctionnaires le gel sans précédent du point d'indice, il serait envisagé

le gel pendant deux ans de toutes les promotions et la fin des avancements accélérés d'échelons au motif d'une simplification

des carrières !

Trop, c'est trop !

C'est ce qu'ont exprimé, à travers toute la France, le 6 février, à l'appel de la CGT, des dizaines de milliers de salariés dans les 150 manifestations.

Ils manifestaient également pour l'emploi, les salaires, la protection sociale, le progrès social et les conditions de travail.

Cette journée a été un temps fort de rassemblement des salariés dans la rue. Elle participe d'un processus de mobilisations qui

s'amplifie et trouve, d'ores et déjà, des prolongements unitaires le 18 mars, avec la volonté d'un large front syndical.

Notons également la mobilisation européenne du 4 avril à l'appel de la CES, autre temps fort à ne pas manquer.

Il s'agit d'enraciner un mouvement d'ampleur à la hauteur des enjeux, et nécessaire pour faire reculer les politiques d'austérité.

Au lieu d'écouter et de répondre aux revendications de la droite et du MEDEF, le gouvernement doit entendre les salariés, retrai-



RETOUR SUR L'ACTU

tés et demandeurs d'emplois.

Nombreux dans la rue, c'est possible !

Au travers des meetings et manifestations les 7 et 8 mars dans le cadre de la journée internationale de la femme, la question est posée avec acuité de l'égalité professionnelle, mais surtout, hors du monde du travail, de celle des droits des femmes.

Dans la Fonction Publique, les initiatives d'actions se développent. Pour exemple, avec: une mobilisation massive par la grève le 11 février au Ministère de l'Ecologie, contre les projets de démantèlement du Service Public des routes; et les intersyndicales à l'Education Nationale; au Ministère du Travail; de la Culture; à la Sécurité Sociale; l'Aviation Civile; etc...

Des mobilisations, le 20 mars prochain, sont annoncées dans différents secteurs professionnels des Finances... A la DGDDI et à la DGFIP, ce sont des actions unitaires qui



prendront la forme de la grève et de manifestations Pour la DGDDI, c'est une manifestation et un rassemblement national. Il y aura le même jour, appel à la grève des OS de la DGCCRF (CGT, Solidaires, CFTD, FO). Cela prouve que ce sont bien à partir des réalités du travail autour de l'emploi, des

salaires et de l'avenir des services que les salariés sont prêts à agir.

Le succès des luttes sectorielles confirme le besoin d'agir et loin de s'opposer, nourrissent les mobilisations transversales et interprofessionnelles qui s'imposent.

Soyons à l'offensive, répondons massivement à l'appel à la mobilisation, le 18 mars. Construisons dès à présent le rapport de forces dans l'unité la plus large.

**OCCUPONS
LA RUE**



Usagers des routes ou clients ?

Le Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie (MEDDE) veut privatiser le Réseau Routier National.



En effet, le 15 janvier 2014, le cabinet du Ministre a informé les organisations syndicales, qu'il a demandé à la Commission Européenne la possibilité d'adosser des parties de routes nationales aux sociétés d'autoroutes. En clair, il souhaite céder à des entreprises privées concessionnaires d'autoroutes des tronçons de routes pour les aménagements,

listes Bouygues et Vinci etc. Pour la CGT, il n'est pas acceptable que des infrastructures de transport, financées par les contribuables au travers de leurs impôts, soient données à des entreprises privées dans le but de faire des profits. Les usagers seraient contraints de payer une deuxième fois et deviendraient des clients de ces grands groupes pour se déplacer.

Le SNPTRI-CGT, SNO-PA-CGT et la Fédération CGT Equipement-Environnement ont élaboré un plan de travail avec une mobilisation le 11 février dernier après des contacts avec les Unions Départementales, les Comités Régionaux. Des assemblées générales des personnels, des conférences de presse ont été organisées pour informer les usagers.

Le 11 février ont eu lieu des manifestations avec des filtrages de



routes A4 et A 86 générant plus de quinze kilomètres de bouchons.

Cette action est une première mobilisation, pas seulement contre la



privatisation, mais pour le retour de l'ensemble des autoroutes dans le giron de l'Etat, et pour que l'entretien et l'exploitation soient exécutés par des agents de l'Etat. Il est d'ores et déjà prévu d'autres actions. Une pétition nationale va être mise en ligne contre les privatisations des routes et pour le retour des sociétés d'autoroutes dans le giron de l'Etat à l'initiative des Fédérations CGT de l'Equipement, des Transports, des Services publics et de l'Union Inter-fédérale des Transports CGT.



l'entretien et l'exploitation de celles-ci. Cette perspective s'accompagnant d'un allongement de 2 à 3 ans supplémentaires aux 30 ans sur les concessions ou de la mise en place de péages.

Le projet comporte également, la privatisation de réseaux complets comme la RN 154, RN 126, la Route Centre Europe Atlantique (RCEA) avec péages. C'est donc l'ensemble du réseau routier national qui est menacé de privatisation, avec un cadeau magistral aux grands capita-

circulation et distributions de tracts aux usagers. Il est à noter le bon accueil des usagers aux actions, malgré la gêne occasionnée, puisque ces filtrages ont généré plusieurs dizaines de kilomètres de bouchons, que ce soit à Grenoble, Lyon, Paray le Monial, Clermont Ferrand, Soissons.

En Ile de France, plus de 200 agents avec une soixante véhicules ont organisé une opération escargot sur les auto-

la pétition est déjà en ligne à l'adresse suivante : <http://www.petitionpublique.fr/?pi=P2014N46022>



RETOUR SUR L'ACTU

La réforme de l'inspection du travail, retirée du projet de loi !

Une Dépêche de l'AFP du lundi 24 février dans la soirée indiquait:

“Réforme de la formation professionnelle: accord entre députés et sénateurs. Le projet de loi, qui sera soumis aux derniers votes de l'Assemblée et du Sénat respectivement mercredi et jeudi, instaure au 1er janvier 2015 un compte personnel de formation (CPF), qui accompagnera chaque salarié tout au long de sa carrière, surtout durant des périodes de chômage. Il transpose pour l'essentiel un accord conclu entre partenaires sociaux mi-décembre, sans les signatures de la CGT et de la CGPME.” Le texte gouvernemental, adopté le 7 février en première lecture par les députés, prévoyait aussi une réforme de l'inspection du travail, contestée à la fois par le patronat et une partie des syndicats de cette administration. La semaine dernière, le Sénat avait voté le projet, mais en l'amputant de ce volet.

Une commission mixte paritaire (CMP, sept députés et sept sénateurs) a finalement suivi lundi le Sénat sur ce point, afin de pouvoir arriver à un accord. (...).

Nous n'avons pas voulu risquer, par un vote négatif du Sénat, de retarder l'entrée en vigueur de tout ce qui touchait à la formation professionnelle et qui est consensuel”, ont expliqué à la sortie de la CMP les co-rapporteurs socialistes du texte, le député Jean-Patrick Gille et le sénateur Claude Jeannerot. En effet, si ce volet avait été maintenu, les sénateurs auraient maintenu leur vote hostile, et la navette parlementaire aurait continué au delà de la pause observée en mars par le Parlement en raison des élections municipales.



Nous continuons à penser que la réforme était positive sur l'inspection du travail”, ont-ils ajouté, en souhaitant qu'elle trouve ultérieurement place dans un autre texte de loi.

La réforme organisait l'inspection du travail autour “d'unités de contrôle”, réunissant 8 à 12 agents, devant rendre compte à un responsable désigné parmi eux.”

4 grèves : les 18 février, 27 juin,

22 octobre 2013, le 3 février 2014. Un rejet quasi général des agents de toutes catégories A, B, et C. Des dizaines de délégations, pétitions, envahissement de CTR, de réunions de service, pour dire : « retrait du plan sapin, retrait du projet de loi ».

La mobilisation collective des agents avec l'appui des syndicats CGT, FO, SUD, SNU-FSU et avec le soutien des confédérations CGT et FO et de la FSU et de SUD a fait plier le gouvernement.

N'en doutons, pas ce dernier essaiera de faire rentrer par la fenêtre ce qui a été chassé par la porte afin d'adapter “son” inspection du travail à la déréglementation et la loi de transposition de l'ANI.

Mais aujourd'hui ce sont les agents qui ont démontré leur force et leur capacité à déjouer toutes les pressions, à démonter tous les mensonges.

La Culture menacée !

La Culture, dans tous ses secteurs, est la cible tous azimuts de mesures graves, outre les restrictions budgétaires nationales et locales inadmissibles pour la CGT.

En même temps, le Medef attaque le statut des intermittents du spectacle.

L'acte 3 de la décentralisation, tel qu'il est prévu, n'est pas acceptable pour la Cgt. En effet, il est inacceptable qu'il se fasse au détriment d'une conception du service public qui a fait ses preuves et qui a permis



à notre pays de tenir une place prépondérante dans la lutte pour l'exception culturelle et contre l'offensive du marché !

Des menaces plus graves se précisent avec le traité transatlantique en discussion aux USA, tandis que les géants d'Internet vendent

et contrôlent impunément tous les biens culturels.

Des centaines d'artistes et créateurs, connus ou inconnus, de toutes les disciplines, des chercheurs mais aussi les cinq syndicats CGT, CFDT, FSU, UNSA et SUD-SOLIDAIRES, ont signé, et signent encore, une lettre ouverte au Président de la République lui faisant part de leur immense inquiétude et lui demandant que la politique culturelle reprenne le chemin de l'humain plutôt que celui de l'argent

Prochain rendez vous «Je marche pour la Culture» le 12 mars !

Engagements de projet et de service public, une nouvelle phase de la réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat

Après avoir décidé de ne pas engager de nouvelles réorganisations, au titre de l'administration territoriale de l'Etat, et de stabiliser les services départementaux et régionaux existants, les comités interministériels des 17 juillet et 18 décembre 2013 se sont caractérisés par l'engagement de projets et de services publics.

Une mission a été confiée dans ce sens à Monsieur Jean-Pierre Weiss, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts dans le prolongement de ses travaux

- L'élaboration d'un bilan contradictoire sur les effets produits par les évolutions à l'œuvre s'agissant des missions, de leurs conditions de mise en oeuvre, des moyens humains et budgétaires alloués, des droits et des garanties collectives des personnels, des conditions de travail.

La CGT avait demandé que le Gouvernement renonce à l'engagement de nouvelles réformes, y compris au titre des engagements de projets et de services publics.

Monsieur Weiss a indiqué qu'aucune décision sur une liste précise d'engagements de projets et de services publics n'a été prise mais que le CIMAP du 18 décembre avait validé l'intérêt de la démarche et la poursuite des travaux engagés pour une mise en oeuvre au premier trimestre 2014.

Reconnaissant les pertes de repères des agents et les difficultés qu'ils éprouvent à retrouver du sens à ce qu'ils font, Monsieur Weiss propose notamment, sous la forme d'expérimentations :

- De construire des engagements de service public qui consisteraient en la formulation publique d'une action menée par un ou plusieurs services de l'Etat, précisant à ses bénéficiaires les objectifs mesurables de délai ou de qualité recherchés par l'administration. Ces objectifs ne s'inscriraient pas dans une démarche de performance : ils seraient atteignables puisque d'ores et déjà fixés par les textes ou les pratiques. Il s'agirait qu'ils soient atteints partout sur le territoire.

- De faire travailler l'administration en réseau, d'identifier et de mobiliser des compétences précises sur de courtes périodes, compétences qui peuvent être présentes au sein d'autres services, voire d'opérateurs.

- Que les engagements de service public retenus fassent l'objet d'une expérimentation au cours de l'année 2014, dans un nombre limité de services – directions départementales, régionales et préfetures – afin de «tester» leur faisabilité. Ils seraient limités à une quinzaine.

Ces expérimentations pourraient être à l'origine de modifications des programmes annuels de performances, de nouvelles organisations de travail, d'une nouvelle conception des objectifs et des modalités de mise en oeuvre des politiques publiques de l'Etat...

A l'évidence, la démarche initiée, qui concernerait l'ensemble des services de l'Etat, et pas seulement ceux impactés par les directions départementales et régionales interministérielles, marque une nouvelle phase de l'administration territoriale de l'Etat.

De manière explicite, Monsieur Weiss a confirmé que des engagements de service public pourraient être déterminés dans les champs de l'éducation nationale, de la justice, des finances publiques...

Ainsi, chaque ministre proposera des engagements sur son champ de compétence et chaque préfet de région proposera un ou deux engagements tenant compte des enjeux particuliers du territoire concerné.

Les évolutions envisagées s'inscrivent dans une volonté

relatifs à la stratégie d'organisation à cinq ans de l'administration territoriale de l'Etat.

Une concertation a été engagée par ce dernier avec les organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique de l'Etat.

Deux réunions de travail ont été organisées avec les organisations syndicales, les 6 décembre 2013 et 16 janvier 2014.

En amont du CIMAP du 18 décembre 2013, la CGT avait demandé :

- Le prononcé d'un moratoire sur les réformes initiées, au titre de l'administration territoriale de l'Etat.



3 QUESTIONS À...

Michel DEMOULE, Secrétaire National du Syndicat National CGT des Chancelleries et Services Judiciaires



Quid des élections prud'homales ?

Depuis leur institution, les conseillers prud'hommes sont élus, et ce sont même les premières élections où les femmes ont été électrices et éligibles (en 1907 et 1908)... un symbole fort !

Jusqu'à la réforme de 1979, il n'y avait pas de CPH sur tout le territoire, et l'inscription sur les listes électorales prud'homales étant volontaire, il n'y avait que quelques centaines de milliers d'électeurs...

La généralisation des CPH depuis 1979/1980 a impliqué une modification du système d'inscription... et une multiplication des erreurs d'inscription. De fait, depuis les élections de décembre 1979, l'abstention est croissante, mais au lieu d'en rechercher les causes et les moyens d'y remédier, le gouvernement n'avait rien trouvé de mieux que

d'aller vers la suppression des élections, pour les remplacer par la désignation des conseillers par les O.S. représentatives... là comme ailleurs, le changement n'a pas été maintenant, le gouvernement actuel a repris à son compte cette mauvaise proposition !

L'argument de l'abstention tient d'autant moins la route qu'il n'y a pas eu plus de votants aux élections de représentativité qu'aux élections prud'homales, soit autour de 5 millions...

Par ailleurs, les salariés qui ont voté pour élire des représentants du personnel dans leur entreprise n'ont pas voté pour élire des conseillers prud'hommes... et les chômeurs, électeurs aux conseils de prud'hommes, n'ont pas été amenés à voter pour élire des représentants dans leur entre-

prise, et pour cause !

L'élection, c'est ce qui fonde la légitimité des conseillers prud'hommes. Vouloir la supprimer, c'est porter un coup à la démocratie !

Certains détracteurs des conseils mettent également en avant le coût des élections prud'homales, qui serait de 70 à 100 millions d'euros... et le ministère du travail de proposer d'utiliser une partie des sommes ainsi "économisées" pour financer la formation des organisations syndicales, c'est un marché de dupes...

Vers l'échevinage ?

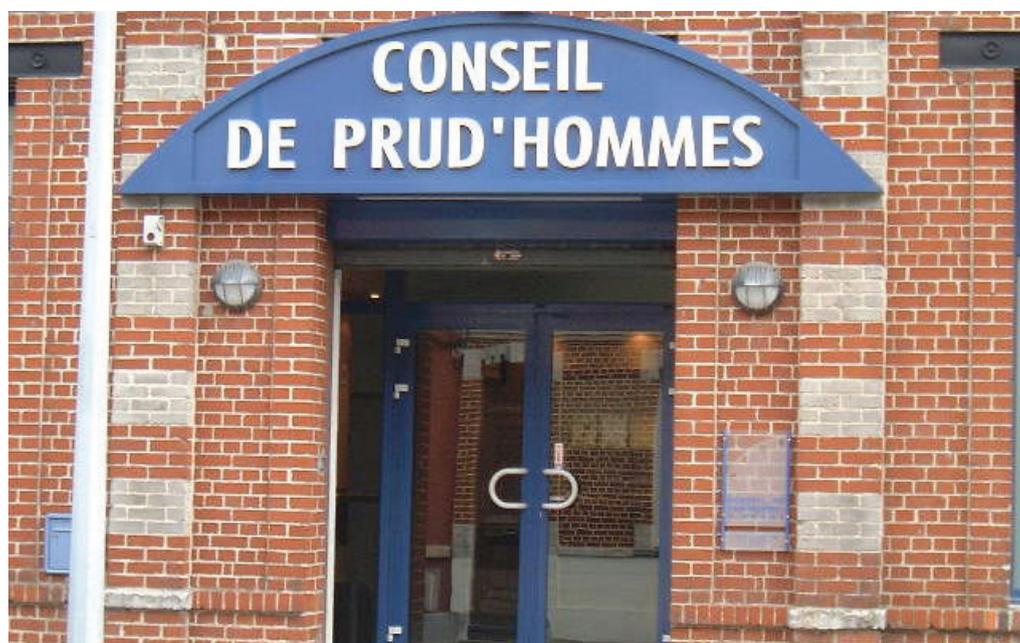
L'échevinage, c'est un vieux serpent de mer des CPH. De quoi s'agit-il ?

Un des principes de la juridiction prud'homale, c'est la parité entre conseillers

employeurs et conseillers salariés... (1 et 1 devant le bureau de conciliation et la formation de référé, au moins 2 et 2 devant le bureau de jugement, avec alternance à la présidence d'audience)... et lorsqu'ils n'arrivent pas à se mettre d'accord, un juge du tribunal d'instance, "départiteur", vient les "départager"...

L'échevinage, ce serait imposer systématiquement le magistrat professionnel comme président, ce qui existait en Alsace-Moselle jusqu'en 1983... et de fait transformer des juges démocratiquement élus en assesseurs désignés réduits de fait au rang de potiches. Et c'est une des propositions du "rapport Marshall", remis le 16 décembre à Christiane Taubira... qui ne pourrait avoir pour effet que d'augmenter les coûts et les délais de traitement des affaires...

Bien sûr, il y a des dysfonctionnements dans les CPH, et notre syndicat a



fait plusieurs propositions d'amélioration (suppression des sections dans les petits conseils, diminution du nombre de conseillers, amélioration de la formation, rôle accru du greffier dans la mise en état des dossiers, ...),

“T.P.I.”, “JUPI”, quelle lisibilité ?

En janvier 2013, F. Hollande a déclaré, lors de la rentrée de la cour de cassation, “une juridiction de première instance sera donc instituée. Elle re-



groupera tous les contentieux du quotidien...” Cette “décision” ne figurait pourtant ni dans le programme du PS, ni dans les propositions du candidat Hollande pour la justice...

Dès février 2013, Christiane Taubira a donc lancé plusieurs groupes de travail autour de thèmes portant sur la justice du XXI^{ème} siècle, et quatre rapports lui ont été remis... pour donner lieu à une grand-messe les 10 & 11 janvier à l'Unesco. Maintenant, des consultations vont être lancées afin de tenter de faire avaliser une nouvelle usine à gaz : la juridiction unique de première instance ! Sous couvert de rendre la justice plus accessible, plus “lisible” pour les citoyens, le rapport

Marshall propose que l'ensemble des juridictions telles que le tribunal de grande instance, le tribunal d'instance, le conseil de prud'hommes, le tribunal de commerce, le tribunal des affaires de sécurité sociale, le tribunal du contentieux de l'incapacité, ... soient regroupés au sein de cette “JUPI”, dont les responsables seraient inévitablement les actuels chefs de juridiction du tribunal de grande instance, président et procureur de la République...

Alors qu'une enquête

d'opinion récente démontre que 88 % des français savent à quoi sert le conseil de prud'hommes, contre seulement 55 % qui savent à quoi sert le tribunal de grande instance, on ne voit guère comment le fait de transformer le conseil de prud'hommes en tribunal du travail faisant lui-même partie d'un tribunal social au sein de cette “JUPI” rendrait le système judiciaire plus “lisible” pour nos concitoyenNES !

Le principal reproche que font nos concitoyenNES à la justice, c'est sa lenteur, due pour l'essentiel aux incessantes demandes de renvois formulées par les avocats... les réformes actuellement envisagées ne sont évidemment pas de nature à y remédier.

Un agent en situation de handicap obtient un poste 12 ans après sa réussite à l'examen !!

« Aucun candidat handicapé qui a fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi » Loi de 2005 sur le handicap.

Le cas de Danielle ROCHEFORT est exemplaire d'une situation antérieure à la Loi de 2005 mais il est aussi exemplaire d'un mépris et d'une inhumanité qui reste encore trop souvent d'actualité !

En 1984, soit un an après sa réussite à l'examen pour l'accès à un emploi réservé de 2^{ème} catégorie, Danielle est inscrite sur les listes de classement au JO.

Ce n'est qu'en 1991, que le secrétariat chargé des anciens combattants informe Danielle qu'il est en mesure de lui proposer un poste à la Direction Départementale de l'Équipement de l'Isère mais, faute d'équipements adaptés, elle ne prendra ses fonctions que fin ... 1994 !!! Malgré tous les obstacles pour accéder à un emploi, malgré un très lourd handicap, Danielle Rochefort ne s'est jamais laissée abattre.

À de multiples reprises, les élus CGT en CAP, tant au niveau local que national, sont intervenus pour que l'administration tienne compte de sa situation, des difficultés inhérentes à son handicap et du terrible retard de carrière résultant du retard initial de 11 ans et 8 mois dans sa nomination.

Un retard qui l'empêche à 58 ans de bénéficier du dispositif de départ anticipé réservé aux agents handicapés. A ce jour, les initiatives locales avec le soutien de la CGT et du Comité pour le droit au travail des handicapés et l'égalité des droits pour réparer cette injustice n'ont pas été entendues. Face au cynisme de l'administration, toutes les voix de recours sont donc à envisager avec le soutien de la CGT (à suivre...)



Egalités?

Le constat est édifiant : les politiques d'austérité menées par les pays Européens ont systématiquement entraîné des coupes sévères dans les budgets sociaux, comme la RGPP et la MAP, la réforme des retraites, sans compter la fermeture des services publics, des maternités, des centres d'IVG ou le manque de crèches....C'est ainsi que les femmes doivent assurer tout ce qui n'est plus pris en charge par la collectivité.

Les femmes sont également les premières touchées par la baisse

des effectifs et des rémunérations dans le secteur public et le secteur privé ainsi que par la précarité. Dans le secteur privé, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 27% et dans la fonction publique de l'Etat de 17,4%. Malgré une succession de lois et un accord signé dans la fonction publique, la situation perdure et les inégalités ne sont pas résorbées.

Si ces différents textes posent et actent des contraintes et obligations tant pour les employeurs pri-

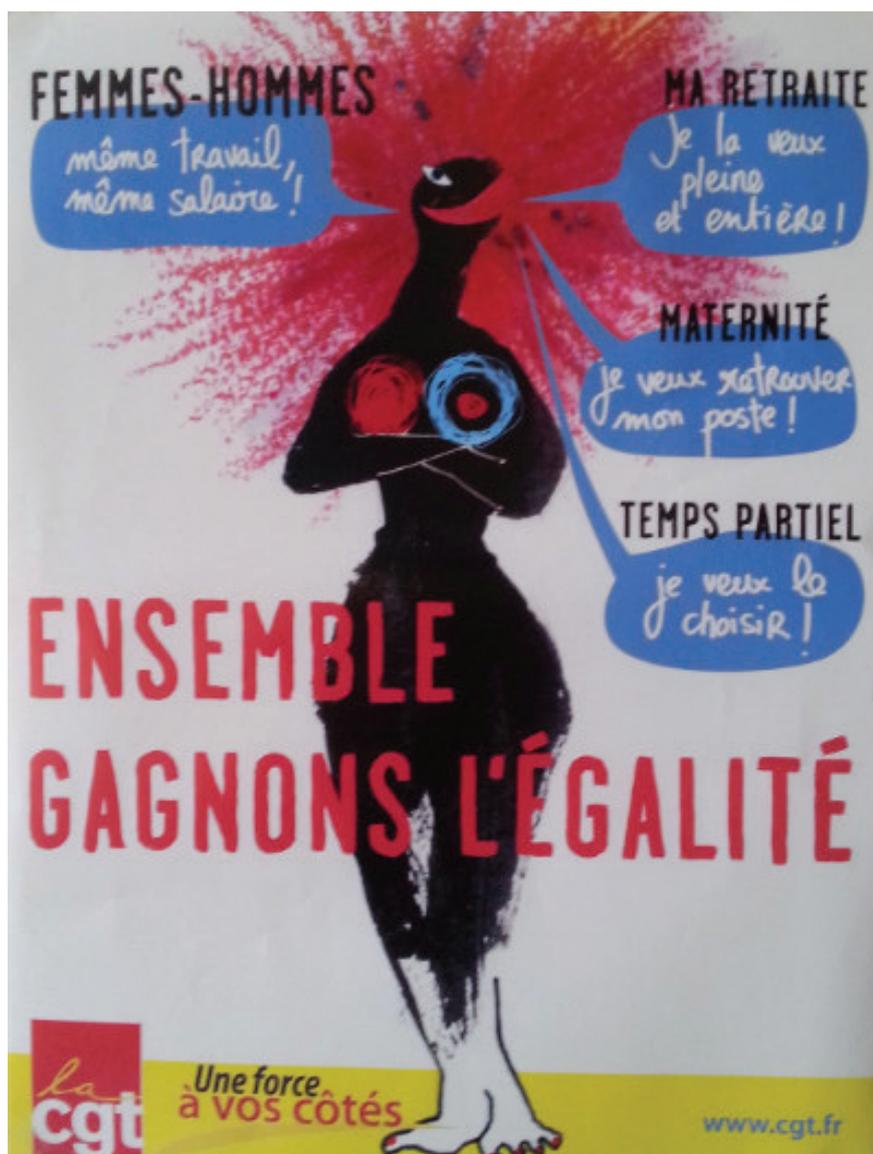
vés que publics, on constate que, malheureusement, elles ne sont pas respectées. Nous devons, en tant que syndicalistes, nous poser des perspectives plus exigeantes



en termes de batailles pour l'égalité et contre les discriminations. Nous ne pouvons pas continuer à accepter de telles injustices.

D'autant que la période que nous traversons est particulière et que les effets des politiques d'austérité imposées par notre gouvernement ont des conséquences sociales mais aussi politiques et idéologiques. La misère et les injustices sociales engendrent des peurs, des replis sur soi, des rejets du politique et du syndicat qui ne peuvent qu'exacerber des postures ultra conservatrices et sectaires.

Dans ce contexte, les droits des femmes sont généralement maltraités. Le recul en matière de droit à l'IVG en Espagne en est un exemple, l'activisme des conservateurs en France en est un autre. Nombreux sont ceux qui aujourd'hui manient l'intox sur les ABCD de l'égalité prévus à l'école élémentaire. Expérimentés dans environ 600 classes depuis le début de l'année, les ABCD sont une dizaine de séquences pédagogiques destinées à faire s'interroger les élèves sur les stéréotypes sexistes et les inégalités qui en découlent entre les femmes et les hommes.



Égalité Femmes/Hommes

L'enseignement des valeurs de la République, du respect entre les femmes et les hommes n'est pas du goût de tous. Certains y voient une remise en cause de « l'ordre naturel » et de la « famille traditionnelle », d'autres pensent ou font croire que les pouvoirs publics auraient décidé d'apprendre aux élèves l'homosexualité, la bisexualité, la transidentité...

Et pourtant, il est bien essentiel que l'apprentissage de nos enfants permette de rompre avec les stéréotypes qui sont à l'origine de l'acceptation de la domination de l'homme sur la femme.

D'ailleurs, les inégalités professionnelles sont essentiellement liées à la non reconnaissance des qualifications nécessaires pour accomplir des métiers occupés essentiellement par les femmes.

Les stéréotypes font que les femmes sont concentrées dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du social, sur des emplois qui correspondent aux compétences présumées naturelles pour les femmes : l'organisation, le relationnel, les métiers en lien avec les enfants ou les personnes âgées...

Et ces compétences ne sont justement pas reconnues car considérées comme des qualités naturellement féminines. Ces croyances et préjugés expliquent que les ouvriers sont en moyenne mieux payés que les employées, que les diplômés d'écoles d'ingénieurs sont mieux reconnus que ceux de lettres et sciences humaines, que les salaires sont plus élevés dans l'industrie que dans le secteur tertiaire...

Il faut donc revoir les catégories professionnelles. La lutte des sages-femmes, des travailleurs sociaux est emblématique de cette dévalorisation de métiers occupés par une majorité de femmes.

La mixité des métiers est aussi déterminante dans la lutte pour l'égalité professionnelle. Il est donc bien fondamental que, dès l'école, il y ait

Pour l'égalité

**Je lutte,
Tu luttas,
Elles luttent !**

**Égalité
des
droits**

**Au travail,
dans la CGT,
dans la société**

**Toutes et tous
gagnant-e-s**

www.cgt.fr

**la
cgt**

égalité observatoire © 13/02/2014

une transmission d'une culture de l'égalité entre les sexes, une prise de conscience des préjugés.

La CGT combat les stéréotypes et préjugés qui créent les discriminations, les violences, les inégalités et injustices.

Nous luttons à tous les niveaux pour le droit des femmes à disposer de leur corps, contre les propos et attitudes sexistes, pour l'égalité professionnelle et dans la vie.

Le 7 mars, veille de la journée internationale des droits des femmes, la CGT a organisé une journée dédiée aux luttes des femmes et des

hommes pour plus d'égalité et pour les droits des femmes, au siège national à Montreuil.

Si cette journée du 8 mars est importante, la lutte pour l'égalité femmes-hommes est un combat quotidien. Elle doit se mener dans la société, au sein de l'entreprise, qu'elle soit publique ou privée.

Les droits ne sont jamais acquis, l'actualité nous le montre.

Les droits sont à conquérir et à préserver, les interviews de ce dossier en sont la preuve.

Femmes, union européenne & austérité

Marie-France BOUTROUE
Responsable Pôle Europe CGT
Membre Comité des Femmes CES

Aujourd'hui les femmes représentent 44 % de la population active européenne.

Leur situation est toujours différente et précaire à plusieurs niveaux et dans des pays divers.

Différente : parce que les droits, salaires, conditions de travail, mode d'accueil des enfants, enfin la législation du travail et de l'organisation de la société le sont.

A plusieurs niveaux : par le taux d'emploi plus bas, concentration ou absence des femmes selon les secteurs, travail partiel (75 % du total) et une faible représentation des femmes aux plus hautes responsabilités, dans les instances aussi bien économiques que politiques.

Bien que la stratégie européenne 2020 initie des mesures pour le développement de l'emploi des femmes et des jeunes femmes, les politiques d'austérité, notamment celles mises en œuvre par plusieurs pays conduisent à une aggravation de la situation des femmes, tant dans le domaine de l'emploi que celui de la protection sociale.

Les orientations sont de faire des économies et de réduire les dépenses des Etats pour se rapprocher des 3 % de déficit du PIB de chaque Etat membre. La modération salariale en est une des composantes.

En Grèce, 31,6 % sont des chômeurs femmes et 24,6% des

chômeurs hommes. Leur pouvoir d'achat a chuté de 37 % au cours des trois dernières années. L'écart des salaires était de 22 % en 2009. Aujourd'hui, le contexte de mise en œuvre des politiques d'austérité, les changements sont si rapides et violents qu'ils ne peuvent être enregistrés.



En Slovénie l'écart de rémunération est très faible, sauf que le diagnostic du syndicat démontre en fait que celui-ci est supérieur aux statistiques officielles.

En Allemagne, le système fiscal dissuade les femmes de travailler davantage et elles constituent la plus importante proportion de travailleurs ayant des contrats qualifiés de mini-emplois.

En Bulgarie, le gouvernement tente d'augmenter l'âge de départ à la retraite des femmes pour l'aligner sur celui des hommes.

En Espagne, le gouvernement prévoit de réformer le droit à l'avortement.

Tous les ans, la Confédération Européenne des Syndicats

(CES) réalise un questionnaire afin d'évaluer l'impact de la crise sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est ce qui l'a conduite à réaliser un projet intitulé : «l'égalité paie».

Le séminaire, concluant ce projet, permet de fournir aux organisations syndicales de 36 pays une boîte à outils pour aller à la négociation sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

dans les branches et les entreprises du privé comme du public.

Ce sont des éléments de point d'appui pour nous-mêmes, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité.

Le cadre d'action négocié entre la CES et les organisations patronales en 2005 est toujours d'actualité.

Le Conseil de l'Union Européenne, c'est-à-dire les Chefs d'état et de gouvernement, considère l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur fondamentale de l'Union Européenne.

Alors chiche: les gouvernements, dont le nôtre en particulier, devraient respecter leurs engagements européens et les traduire dans la législation nationale, les faire appliquer par tous les employeurs du public et du privé.

En effet, chacun dans leur domaine, patronat et gouvernement ont leurs responsabilités.

L'avortement: un droit, un choix, notre liberté !

Marie-Josée PEPIN,
de l'association Féministe "Droits
des Femmes " XXème (Paris)

Non à l'ordre moral qui voudrait
contrôler nos vies !

En Septembre 2009, l'association Féministe apprenait la fermeture en catimini du centre IVG de l'hôpital Tenon dans le 20ème arrondissement de Paris. Très rapidement, à l'initiative de cette association, se mettait en place un collectif large et unitaire composé d'habitantes du 20ème, de militantes d'associations, de syndicats, d'organisations politiques.

Pour rappel, la fermeture du CIVG Tenon entrainait dans le cadre de l'application de la loi Hopital Santé Patients Territoire (HSPT) appelée loi Bachelot, maintenant reprise et approfondie par Marisol Touraine. Introduisant une logique de rentabilité dans la politique de santé, cette loi prévoit de mutualiser les moyens, de supprimer des emplois et bien sûr de fermer les services jugés peu rentables. Les CIVG, services déconsidérés

servant de barrière d'ajustement, sont de fait les premiers visés. En Ile de France, 1200 places sont perdues, et nationalement 180 centres ont fermé en 7 ans.

Durant 18 mois, le collectif s'est mobilisé pour obtenir sa réouverture et a multiplié les démarches, les actions (occupations, réunions publiques, manifestations, pétition papier avec 8000 signatures recueillies, fêtes, chansons...) pour enfin obtenir en avril 2011 LA REOUVERTURE !

Mauvaise Surprise

En Septembre 2011, et pendant deux ans, tous les mois, le collectif a dû s'opposer aux intégristes catholiques d'extrême droite "autorités" sous prétextes de prières

à venir aux portes de l'hôpital faire pression sur les femmes et le personnel hospitalier, exhibant des affiches mensongères et tenant des propos d'une grande violence.



Pendant ce temps, par décision préfectorale, le collectif était, lui, interdit de manifestations, et même de distribution de tracts aux abords de Tenon !

Tout en résistant aux intégristes, le collectif a aussi continué à œuvrer afin que le CIVG devienne un véritable centre dédié avec des locaux accessibles, du personnel formé et permettant le choix des méthodes aux femmes. Une forte mobilisation a eu lieu le 3 octobre 2013 pour réclamer les conditions nécessaires au bon fonctionnement. Enfin, le 25 octobre 2013, le nouveau centre dédié a ouvert ! Des locaux réaménagés et refaits à neuf permettant d'accueillir les femmes dans un seul lieu avec du personnel formé, attentif et à l'écoute des femmes, et en augmentation.

Cette victoire a été possible grâce à la mobilisation et à la détermination sans failles du collectif Tenon, des habitantes du 20ème et des élus qui ont soutenu nos revendications.



Elle permet aujourd'hui aux femmes et aux jeunes filles du 20^{ème} et de l'est parisien un accès facile à l'avortement dans de bonnes conditions d'accueil, par un personnel expérimenté et bienveillant.

Mais cette réussite ne doit pas nous faire oublier le contexte de démantèlement du service public de santé et de fermetures de maternités et de centres d'IVG qui se poursuivent, sous Hollande comme sous Sarkozy, au nom de la rentabilité. Pour un centre rouvert à Tenon, combien de fermetures, rien que dans nos environs ? Saint Antoine fermé en 2011, la reconstruction de la maternité des Lilas bloquée, les Bluets menacée... bientôt d'autres ! (?) Alors que les inégalités ne cessent d'augmenter, le gouvernement fait le choix d'exonérer encore un peu plus les sociétés et les millionnaires et de faire payer la facture aux populations, pour lesquelles les salaires n'augmentent pas et les services publics ferment !

Face à cette logique néolibérale aux conséquences dramatiques pour l'accès à la santé et pour les droits des femmes, il faut continuer la mobilisation pour un service public au service des besoins humains et sociaux, pour l'hôpital public, pour un centre d'IVG dans chaque hôpital !

En 4 ans, la lutte a payé. Nous resterons mobiliséEs pour le développement du service public de santé, pour les droits des femmes, pour un centre IVG de qualité, à Tenon et partout ailleurs.



Des métiers

Mireille CONSTANTIN
Assistante sociale
CGT Educ'Action

Depuis plus de 20 ans, les travailleurs sociaux se mobilisent pour obtenir la reconnaissance de leurs Diplômes d'État, sanctionnant trois années d'études supérieures au niveau II, la requalification en catégorie A pour les fonctions publiques et le reclassement équivalent pour le privé et associatif.

Des mouvements ont démarré le 16 mars 2011, date à laquelle le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale examinait les décrets concernant la filière sociale.

Le 07 avril, nous manifestions pour la revalorisation en catégorie A des postes d'Assistants Sociaux.

Le 16 juin 2011, près de 5 000 manifestant-e-s défilaient à Paris. Malgré les engagements pris concernant la validation des diplômes du travail social et leur reconnaissance au niveau II au Répertoire National des Certifications Professionnelles, la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'Intervention Sociale a validé les diplômes au niveau III français, soit en deçà du niveau II, contrairement aux accords de Bologne signés par la France et contre l'avis des syndicats.

Les considérations budgétaires ont dicté cette nouvelle provocation.

Le 11 octobre 2011, le ministère de la fonction publique a acté le

Égalité Femmes/Hommes

dévalorisés!

profond mépris qu'il accordait à notre filière majoritairement occupée par des femmes et aux professionnel-le-s que nous sommes ! Fin de non-recevoir pour nos revendications de reclassement des grades concernés en catégorie A.

Les faits sont là: mépris profond pour une filière essentiellement de professionnelles !

La création d'un corps interministériel d'assistantes sociales de

de faire passer un décret établissant la nouvelle grille indiciaire de la catégorie B pour l'ensemble des assistantes sociales de l'Etat, regroupées en un corps interministériel unique. La duplication de ce décret dans la territoriale et l'hospitalière rendant inopérante la revendication du passage en A de la filière.

Bien que le Ministère de la Fonction Publique inscrive à son agenda social une semaine de négociations au sujet des travailleurs sociaux du 6 au 10 février 2012, le gouvernement refuse qu'un réel dialogue social ait lieu.

Pour des raisons électoralistes, le

de l'étendre aux trois versants.

Enfin, le colloque « Quelles évolutions pour la filière sanitaire et sociale de la fonction publique » organisé le 8 octobre 2013 à Paris donne une occasion supplémentaire aux travailleurs sociaux de relancer les mobilisations.

Nous n'oublions pas que François Hollande, en avril 2011, alors député, réclamait auprès du gouvernement en place la reconnaissance des qualifications des travailleurs sociaux. Si ce positionnement a pu, un temps, susciter l'espoir de possibles négociations, une fois les socialistes au pouvoir, il a été de courte durée.

Ce changement de posture est un véritable mépris pour les travailleurs sociaux et les organisations syndicales.

Ce mouvement de contestation associant des revendications sur la revalorisation du diplôme et sur la rémunération des travailleurs sociaux est en fait celui sur la reconnaissance de professions telles que celle d'assistante sociale, profession exercée par des femmes essentiellement. Métier qui se situe au cœur même du processus de professionnalisation d'activités traditionnellement exercées par des femmes, du processus de valorisation et de technicisation du « rôle social de la femme » et du processus d'accès des femmes à une part du marché du travail.

Les professionnels sociaux et éducatifs sont les acteurs indispensables de la cohésion sociale et absorbent au quotidien les difficultés des publics les plus exclus. **Nous sommes un maillon indispensable de la cohésion sociale, mais pas à n'importe quel prix.**



catégorie B sur la grille du nouvel espace statutaire (NES) est évoquée. Jusqu'alors, la concertation sur l'application du nouvel espace statutaire de la catégorie B à la filière socio-éducative était menée par la Fonction publique territoriale, principal employeur, et les fédérations syndicales de ce versant, au nom de l'ensemble de la Fonction publique.

La Fonction publique cherche alors à contourner ces résistances en passant par la Fonction publique d'Etat. Le but de la manœuvre est

gouvernement préfère se livrer à des agressions répétées contre les représentants des personnels. Ainsi, le ministre de la Fonction publique accuse les syndicats de prendre « les agents en otage », alors qu'ils ont simplement boycotté le Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'Etat.

Après l'échec du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale d'imposer le maintien en catégorie B, le ministère de la Fonction publique a décidé de l'acter d'abord à l'Etat, puis

Austérité pour les bébés : femmes précarisées

Ivan BAQUER

Action Sociale CGT-UGFF

Tout d'abord un peu de chiffres au regard du tableau des crédits alloués pour l'année 2014 et petit rappel du budget de l'action sociale interministérielle sur les 3 années passées :

- 2011 : 125,44 millions d'euros
- 2012 : 126,60 millions d'euros ou 236,6 millions d'euros avec AMD (Aide au Maintien à Domicile)
- 2013 : 127,40 millions d'euros d'Action Sociale :

tranche d'aide minimale des CESU excluant 41 % des bénéficiaires actuels alors que la scolarisation des jeunes enfants a fortement reculé, que les insuffisances d'accueil en crèche sont criantes et que la garde d'enfants pèse lourdement sur l'emploi des femmes ? Et ce n'est pas la création pour le chèque-vacances d'une tranche de bonification à 35 % pour les jeunes agents – que nous avons revendiquée – qui enlèvera le refus de la CGT.

L'amputation des crédits sociaux

Par ailleurs, même si le gouvernement affiche une politique progressiste en matière d'égalité femmes-hommes, une volonté d'augmentation des places en crèche, de renforcement de la politique du logement social et de la prévention de la dépendance, il reste un mauvais employeur. La CGT lui décerne le titre de « Very Bad Boss » sur l'ensemble de la politique sociale en faveur des agents.

Et pourtant, il devrait donner l'exemple et mobiliser tous les

Extrait du tableau budgétaire présenté le 21 Janvier en CIAS (Comité Interministériel)

	Autorisation Exécution	Crédit Paiement
CREDITS ouverts en LFI	119,80 M€	125,30 M€
CESU	47,70 M€	47,70 M€
RESERVATION places CRECHE	19,80 M€	21,40 M€
CREDITS DISPONIBLES	115,8 M€	120,9M€

Il ne faut pas être grand clerc pour voir que le budget 2014 est en régression et est même en deçà de celui de 2011 ...

Pour justifier cette baisse liée à la crise et aux économies que le gouvernement veut faire, voilà ce que dit le Directeur de cabinet de notre ministre à ce même CIAS : « La mesure prise -suppression de la tranche supérieure du CESU (Chèque Emploi Service Universel) - sera compensée par la mise en place d'un chèque vacances jeunes et mono parental ». Certes, si l'on peut se réjouir de la prise en compte des familles monoparentales souvent composées par des femmes, ce ne peut être contre l'abandon d'autres prestations. La mesure phare de ce budget 2014 est donc bien la suppression de la 3ème tranche du CESU.

Comment peut-on supprimer la

s'ajoute à la baisse du pouvoir d'achat des agents, à la poursuite du gel de la valeur du point d'indice. Nous disons que trop, c'est trop. Prendre la responsabilité de remettre en cause les prestations sociales destinées aux agents est lourde de conséquences. Elle aura à terme des effets dévastateurs.

C'est inacceptable pour la CGT.

moyens nécessaires à une vraie politique d'action sociale en leur direction.

Le budget de l'action sociale doit être amplement renforcé pour une plus juste cohésion sociale, essentielle à une véritable lutte contre les inégalités en général dont celle Femmes-Hommes.



Réforme 2014 des retraites:

Vivre plus longtemps...

pour travailler plus longtemps

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a définitivement été adoptée le 20 janvier 2014 et publiée le 21 janvier.

Dans le cadre des règlements budgétaires et du Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG), le gouvernement français transmet dorénavant le rapport économique, social et financier du Projet de Loi de Finance (PLF) avant le 15 octobre, la Commission européenne rendant son avis sur le budget des pays européens avant le 30 novembre.

La lecture du passage sur les retraites

du rapport en annexe du PLF 2014 ([rapport-economique-social-et-financier-plf-pour-2014_page_21](#)) est parfaitement éclairant sur l'objectif de la loi :

"Ainsi, l'âge légal de départ à la retraite est maintenu à 62 ans, mais l'âge effectif de départ à la retraite, qui constitue le critère déterminant au regard de la soutenabilité des finances publiques, devrait mécaniquement augmenter avec l'allongement de la durée de cotisation. À terme, un assuré qui débute sa carrière à 23 ans (c'est la moyenne en France) ne pourra partir à la retraite au taux plein qu'à partir de 66 ans."



Gouvernement: maintien du rapport entre durée de vie

au travail et en retraite, avec un début de carrière à 20 ans.

Génération née en	durée d'assurance totale en trimestres	durée d'assurance totale en années	espérance de vie à 60 ans	âge d'ouverture des droits	durée théorique de retraite (début carrière à 20 ans)	gain/perte en année de durée de retraite par rapport à 2003
1943	160	40	22,4	60,0	22,4	
1944	160	40	22,5	60,0	22,5	0,1
1945	160	40	22,6	60,0	22,6	0,2
1946	160	40	22,7	60,0	22,7	0,3
1947	160	40	22,8	60,0	22,8	0,4
1948	160	40	23,0	60,0	23,0	0,6
1949	161	40,25	23,2	60,0	23,0	0,6
1950	162	40,5	23,3	60,0	22,8	0,4
1951	163	40,75	23,5	60,3	22,8	0,4
1952	164	41	23,7	60,8	22,7	0,3
1953	165	41,25	24,1	61,2	22,9	0,5
1954	165	41,25	24,3	61,6	22,7	0,3
1955	166	41,5	24,4	62,0	22,4	0,0
1956	166	41,5	24,5	62,0	22,5	0,1
1958	167	41,75	25,1	62,0	23,1	0,7
1961	168	42	25,5	62,0	23,5	1,1
1964	169	42,25	25,9	62,0	23,7	1,3
1967	170	42,5	26,3	62,0	23,8	1,4
1970	171	42,75	26,6	62,0	23,9	1,5
1973	172	43	27,0	62,0	24,0	1,6

SOCIAL - Retraites

L'argumentaire gouvernemental: réduire les écarts entre les classes sociales.

L'écart d'espérance de vie entre cadres et ouvriers est de 6 ans pour les hommes et 3 ans pour les femmes. Le gouvernement explique dans son rapport qu'il n'a pas relevé l'âge de départ à 63 ans, mais qu'il a augmenté la durée d'assurance de 41 ans et demi à 43 ans, pour réduire les écarts d'espérance de vie entre classes sociales :

"Le Gouvernement a fait le choix de relever la durée de cotisation nécessaire pour une pension au taux plein



plutôt que d'augmenter les bornes d'âge, afin ne pas pénaliser, dans un souci de justice sociale, les assurés qui ont commencé tôt leur carrière professionnelle."

Il n'est plus question de retraite à 60 ans. Ce qu'établit la réforme, c'est l'annulation de la réforme sur la retraite à 60 ans de 1982, et le principe de la retraite à 65 ans comme la norme d'ici une décennie. Seule une minorité aura la possibilité de partir à 62 ans, voire à 60 ans au titre de la pénibilité.

On est dans le même raisonnement que pour le ciblage des politiques sociales en direction des plus fragiles. On abandonne de fait le principe de droits universels, ce qui permet de fortes réductions de dépenses, et on établit des conditions d'accès de plus en plus restrictives sur des publics ciblés.

C'est cette même logique que le gouvernement a en tête pour réformer les droits familiaux et conju-

gaux, avec le transfert sur la fiscalité des allocations familiales, ce qui permettra d'établir des conditions de ressources, ou pour l'idée d'établir des conditions de ressources et d'âge pour le paiement de la pension de réversion pour la retraite des fonctionnaires, qui se débattrà dans quelques mois.

Le gouvernement a cherché cependant à maintenir l'apparence d'un progrès social. En postulant pour tous un début de carrière à 20 ans, il maintient le rapport inscrit dans la loi de réforme de 2003 entre la durée de travail (d'assurance requise) et l'espérance de vie en retraite, soit 1,79. Ainsi, pour lui, les gains d'espérance de vie entre la génération

1943 et la génération 1973, 4 ans et demi, sont répartis entre 3 ans pour le travail (passage de 40 à 43 ans de durée d'assurance), et 1 an et demi de durée de retraite supplémentaire (de 22 ans et demi à 24 ans).

En réalité tout cela n'est qu'apparence et le gouvernement le sait parfaitement.

La réalité des décisions prises: établir la retraite à 65 ans comme norme

Une des raisons pour lesquelles la borne d'âge d'un début de vie active à 20 ans a été choisie en 2003 et en 2010 est qu'elle correspondait à une réalité largement partagée. De la génération 1943 à la génération 1956, les salariés ont en moyenne une dizaine d'années de vie active à 30 ans.

Un départ en retraite à 60 ans avec 40 ans de durée d'assurance pour la génération 1943, ou à 62 ans avec 41 ans et demi de durée d'assurance pour la génération 1956, correspond à la situation moyenne de ces salariés.

Tout contestables qu'ils soient, les paramètres d'âge de départ et de durée d'assurance des réformes 2003 et 2010 correspondaient à la situa-

tion moyenne du plus grand nombre. La réforme 2014 est délibérément en rupture avec cette logique. Le temps des demi-mesures est clairement terminé.

La nouveauté dans les comportements à partir de la génération 1958 est le recul très important du nombre d'années travaillées à 30 ans. Difficultés à entrer dans le monde du travail et forte augmentation du nombre d'années de scolarité se conjuguent pour faire reculer de 10 ans à 7 ans et demi la durée travaillée à 30 ans pour la génération 1973.

Un calcul simple montre que dans ce cas l'âge de départ en retraite avec une retraite complète ne peut être antérieur à 65 ans et demi.

Cependant, la réalité n'est évidemment pas présente dans les moyennes. De très nombreux salariés ne pourront tout simplement pas avoir 43 ans de durée d'assurance. Le moindre accident de carrière, le moindre arrêt pour raison familiale le rendra impossible. Beaucoup n'auront aucune autre solution que travailler jusqu'à 67 ans pour éviter la décote, sans pouvoir même avoir une retraite complète, tout trimestre en moins ne permettant pas d'avoir par exemple 75% du traitement brut dans la fonction publique.

Le résultat est que l'espérance de vie en retraite diminuerait pour la génération 1973 par rapport à la génération 1943. Ainsi, c'est la totalité des gains d'espérance de vie en 30 ans qui serait consacrée au travail. Le rapport entre durée d'assurance et durée de retraite passera, contrairement à l'apparence que veut présenter le gouvernement, de 1,79 à 1,98. Grâce au gouvernement actuel, les salariés travailleraient en 2035 deux ans pour un an en retraite.

En bon français, cela s'appelle une régression sociale.

On peut douter que la différence entre catégories sociales soit très fortement réduite par le choix de l'allongement de la durée d'assurance. La précarité de l'emploi et les difficultés d'insertion dans la vie professionnelle se concentrent sur les salariés les moins qualifiés. Parmi ceux-ci, les femmes sont les plus vulnérables.

Réalité des durées travaillées: la totalité du gain d'espérance de vie est consacrée au travail

Génération née en	trimestres d'assurances validés à 30 ans en moyenne	années d'assurance validées à 30 ans en moyenne	âge moyen du taux plein	différence âge du taux plein et âge d'ouverture des droits	durée de vie moyenne en retraite	gain/perte en année de durée de retraite par rapport à 2003
1943	38	9,6	60,4	0,4	22,0	
1944	39	9,8	60,2	0,2	22,2	0,2
1945	40	9,9	60,1	0,1	22,5	0,5
1946	41	10,2	59,8	-0,2	23,0	1,0
1947	41	10,3	59,7	-0,3	23,2	1,2
1948	42	10,4	59,6	-0,4	23,4	1,4
1949	42	10,5	59,8	-0,2	23,5	1,5
1950	43	10,7	59,8	-0,2	23,4	1,4
1951	42	10,6	60,2	-0,1	23,3	1,3
1952	42	10,4	60,6	-0,2	23,2	1,2
1953	41	10,3	60,9	-0,3	23,2	1,2
1954	40	10,1	61,1	-0,5	23,1	1,1
1955	40	10,0	61,5	-0,5	23,0	1,0
1956	40	10,0	61,5	-0,5	23,0	1,0
1958	39	9,75	62,0	0,0	23,1	1,1
1961	37	9,25	62,8	0,8	22,8	0,8
1964	36	9,00	63,3	1,3	22,7	0,7
1967	35	8,75	63,8	1,8	22,6	0,6
1970	33	8,25	64,5	2,5	22,1	0,1

Les cadres sont plus préservés et ont plus de capacités financières de rachat d'années de scolarité, en plus d'avoir, eux, des années d'études à racheter plutôt que du non-emploi.

La forte tentation de substituer à des majorations de durée d'assurance pour les mères une hausse forfaitaire de la pension rendrait encore plus difficile aux femmes d'avoir 43 ans de durée d'assurance.

De plus, c'est le développement de l'économie et du progrès technique qui pousse à la hausse le niveau de qualification requis pour occuper un emploi. Aujourd'hui, c'est la majorité absolue d'une génération qui fait des études supérieures, toutes voies confondues.

La formation, qu'elle soit initiale ou permanente, est un élément nécessaire au travail créateur de richesses. La prise en compte du temps de formation dans la durée d'assurance comptant pour la retraite est à la fois juste, et rendue absolument nécessaire par le durcissement des conditions d'acquisition des droits. Que la prise en compte soit partielle ou complète, le débat est en cours à la CGT, mais à tout le moins, trois années d'études apparaissent comme correspondant à une réalité aujourd'hui largement partagée, qui ne permet pas à elle seule d'accéder à un niveau de qualification assurant un revenu beaucoup plus fort que la moyenne.

Fonction publique : haro sur les départs anticipés

L'article 19 supprime toute possibilité d'acquiescer de nouveaux droits, quelque soit le régime de retraite en cas de reprise d'activité, dès qu'on a fait valoir ses droits à retraite dans un seul régime (sauf pour les militaires). En pratique, ce cas de figure ne concerne que les agents de la fonction publique partant en départ anticipé, au titre du service actif en particulier. Ils sont dans l'impossibilité de faire valoir leurs autres droits à retraite avant 62 ans s'ils sont multi-pensionnés. En cas de carrière incomplète dans la fonction publique et d'exercice d'une mission soumise à pénibilité, ils ne disposeront ni d'une pension suffisante, ni de la possibilité physique de continuer à exercer leurs fonctions. Ce qui les contraint de toute façon à un autre travail.

Le seul objet de cet article est de dissuader les départs anticipés dans la fonction publique.



Le Chèque Emploi Service Universel (CESU), comment fonctionne-t-il ?

L'État verse à ses agents bénéficiaires qui en font la demande une prestation d'action sociale interministérielle d'aide à la garde de leurs enfants de moins de six ans, sous forme de chèques emploi service universel (CESU).

La prestation CESU - garde d'enfant prend la forme de titres spéciaux de paiement millésimés, comportant une valeur faciale déterminée, le nom du bénéficiaire et celui de la DGAFP. Conformément au code du travail, l'État employeur, qui assure intégralement le préfinancement des CESU au bénéfice de ses agents, a choisi d'en réserver exclusivement l'utilisation à la garde d'enfants, dont les parents ont la charge effective. Les agents bénéficiaires sont les agents civils et militaires de l'État en activité, y compris les ouvriers d'État, les magistrats et les non titulaires, rémunérés sur le budget de l'État, ainsi que les agents de certains établissements publics. La prestation est aussi valable en cas d'adoption.

Les CESU - garde d'enfant peuvent être utilisés pour rémunérer tout ou partie des frais de garde engagés par les parents, quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire, baby-sitting,...), dans les conditions prévues par la réglementa-

tion générale du CESU.

Le bénéfice du « CESU - garde d'enfant 0-6 ans » est soumis à condition de ressources. Le montant de l'aide est déterminé en fonction des revenus annuels du ménage (revenu fiscal de référence) et de sa composition (selon les tranches du barème). Il est versé au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'enfant des demandeurs remplit la condition d'âge. Par exemple, pour un enfant né en juillet, la prestation «CESU - garde d'enfant 0-6 ans» sera calculée de la fin du congé de maternité jusqu'au mois de décembre inclus.

L'aide est versée chaque année en une seule fois.

Depuis 2009, les agents ayant recours à une assistante maternelle ou un autre salarié en emploi direct peuvent opter pour le CESU émis sous forme dématérialisée. Dans ce cas, le montant de l'aide est chargé sur un compte dédié en ligne, personnel et sécurisé, qui permet de déclencher le paiement par internet des intervenants préalablement enregistrés.

Les droits à CESU - garde d'enfant peuvent être partagés entre les deux parents, bénéficiaires potentiels, ayant obtenu le partage des allocations familiales dues au titre de l'enfant.

La prestation « CESU - garde d'enfant 0-6 ans » est gérée par un prestataire extérieur à l'administration.

La date limite d'envoi des demandes au titre d'une année, le cachet de la poste faisant foi est fixé au 31 décembre de l'année en cours. La date limite de transmission des pièces justificatives, le cachet de la poste faisant foi, est fixée au dernier jour du mois de février suivant l'année au titre de laquelle les titres ont été demandés.

Les carnets de CESU - garde d'enfant auxquels ont droit les agents leurs sont directement adressés à leur domicile, aux frais de l'État.

Les CESU portant le millésime de l'année N ne sont utilisables que jusqu'au 31 janvier de l'année N+1. Les agents n'ayant pas utilisé leurs CESU de l'année N peuvent toutefois en obtenir l'échange contre des titres N+1, à condition que l'année N ne soit pas celle des six ans de leur enfant et que ces CESU ne résultent pas déjà d'un échange. Ce remplacement peut être demandé au cours du mois de janvier N+1, en adressant au prestataire (par courrier suivi) les titres accompagnés d'un bordereau de retour. La date limite d'utilisation de la prestation est en tout état de





cause fixée au 31 janvier de l'année qui suit le sixième anniversaire de l'enfant.

Le site dédié à cette prestation : (www.cesu-fonctionpublique.fr) et la circulaire : Circulaire du 30 décembre 2013 relative à la prestation d'action sociale interministérielle "CESU - garde d'enfant 0-6 ans"

Pourquoi parle-t-on actuellement de CESU - garde d'enfant 0-6 ans ?

Cette prestation, issue de la fusion des dispositifs CESU – garde d'enfant 0-3 ans et CESU – garde d'enfant 3-6 ans, est accessible aux agents de l'État à compter du 1^{er} janvier 2014. C'est une décision du Ministère de la Fonction Publique de supprimer la tranche à 220 € du CESU ancienne version à des fins uniquement comptables et d'instituer un CESU monoparental.

En termes purement comptables voici le tableau présenté par le ministère :

- suppression d'une tranche : 71 000 agents concernés pour un gain de 12,7M€
- création du CESU mono-

parental : 13 600 potentiellement concernés pour un coût de 1,13M€.

Pour la CGT c'est proprement

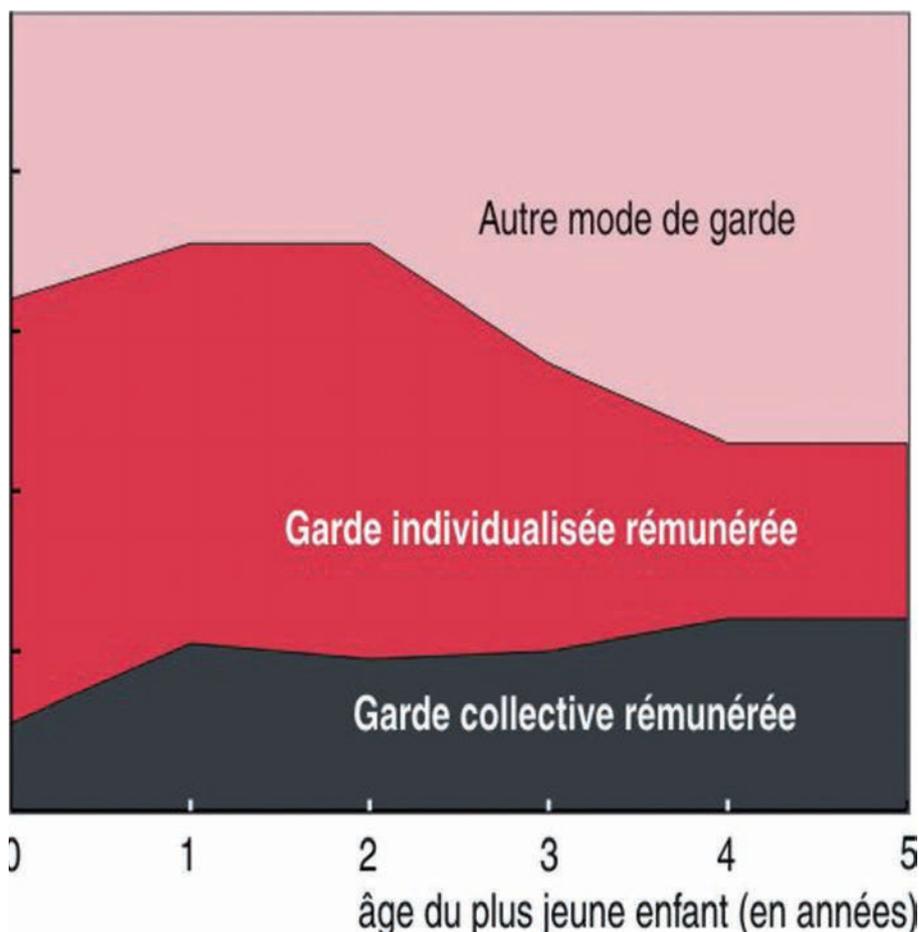
inacceptable: nous revendiquons certes la prise en compte de la monoparentalité, pour autant, elle ne peut se faire au détriment d'une frange entière d'autres agents !!!

De plus, ces chiffres ne sont que potentiels puisque basés sur une projection mathématique, par contre les économies sont bien réelles et encore une fois supportées par le agents !!!

Pour l'UGFF CGT, l'action sociale ne peut être la variable d'ajustement budgétaire.

Pour la CGT, cette aide individuelle ne constitue pas sa revendication première car la crèche collective est pour nous gage de sociabilisation et représente bien ce que l'on nomme dans le milieu pédiatrique l'école des bébés.

C'est cette voie là qui devrait être prioritairement choisie.



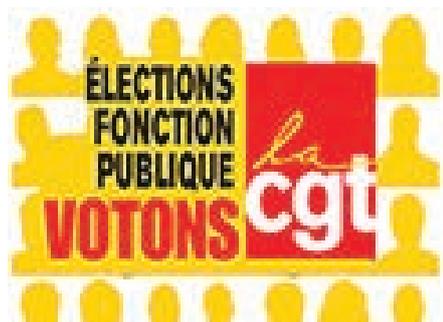
UN ENJEU MAJEUR POUR TOUS LES AGENTS

Le 16 décembre dernier Marylise Lebranchu, par un courrier à tous les ministères et aux préfets, a officialisé la date des premières élections générales dans la Fonction publique. C'est donc le 4 décembre prochain que les titulaires et non titulaires des trois versants de la Fonction publique ainsi que les agents de droit public de la Poste, France Télécom et divers organismes à caractère administratif (soit plus de 5 millions d'agents) vont élire leurs représentants.

Dans tous les ministères et établissements publics l'élection du 4 décembre va ainsi permettre la désignation des titulaires et suppléants en CAP et en CCP.

Le même jour sera renouvelé l'ensemble des comités techniques ministériels, d'établissement, de proximité, centraux et spéciaux, ainsi que les CHSCT et les comités d'action sociale qui leurs sont rattachés.

Les résultats des élections aux comités techniques détermineront en outre la représentativité syndicale à tous les niveaux de la Fonction publique depuis l'échelon local jusqu'à celui du conseil commun. Depuis la loi de juillet 2010 les organisations syndicales représentatives sont celles qui détiennent au moins un siège au comité technique de référence ou dans un des conseils supérieurs de la Fonction publique.



Les syndicats représentatifs sont désormais seuls habilités à conduire des négociations et signer des accords avec les employeurs publics. Pour mener à bien leur mission ils se voient accorder préférentiellement des droits, en temps syndical, en locaux et en moyens d'expression. L'élection du 4 décembre, la plus importante consultation de salariés après les prud'homales va donc être un événement majeur pour la démocratie sociale.

LA CGT EN ORDRE DE BATAILLE

Consciente des enjeux la CGT a décidé de donner une dimension confédérale à ces élections. Dans son éditorial publié dans le premier bulletin numérique consacré à cette échéance électorale, Thierry LE PAON déclare « toute la CGT en campagne » et fixe le niveau de nos ambitions : « première organisation du pays, tant dans le privé que dans le public, nous voulons encore renforcer notre audience ».

Mais le temps passe vite et la date de ces élections se rapproche à grand pas. Il ne reste déjà plus que 8 mois pour constituer et déposer des listes de candidats pour toutes les instances qui vont être renouvelées. Comme le disait Monsieur de la Paillasse sans bulletin CGT pas de possibilité pour les agents de voter CGT. C'est pourquoi la CGT a mis en place un groupe de suivi confédéral et impulse, dans toutes les unions départementales, la création de collectifs «Fonction publique élections 2014». Un espace dédié doit tout prochainement être mis en place sur le site confédéral et des affiches, des tracts, des clips vidéo vont être mis à disposition des organisations.

Pour permettre une mutualisation de la campagne dans les territoires et apporter une aide aux secteurs qui connaîtraient des difficultés, il est important que les bases départementales de chaque syndicat prennent



contact avec leur union départementale.

A L'UGFF ON S'ACTIVE AUSSI

Pour le versant État, des concertations sont en cours dans tous les ministères pour définir les modalités de l'élection et de la campagne électorale. Ce sont des arrêtés ministériels qui, dans les prochaines semaines vont déterminer la liste et l'assiette électorale des comités techniques centraux et de proximité, le nombre de sièges à pourvoir et donc le nombre de candidats à présenter, ainsi que le mode de composition de ces CT : élection directe sur sigle ou sur liste, agrégation ou isolement des résultats de certains scrutins.

Pour aider ses composantes à toutes les étapes du processus, l'UGFF a constitué un groupe de suivi composé de représentants de tous les syndicats affiliés.

Ce groupe de suivi est chargé de collecter et diffuser l'ensemble des textes officiels (compte rendu de réunion, projet d'arrêté, projet d'accord sur les moyens accordés aux OS) et les expressions de vos syndicats.

BLIQUE...C'EST PARTI!



La mise à disposition de ces informations doit permettre la mutualisation entre nos composantes de tous les éléments relatifs au processus électoral et à la campagne.

L'UGFF met par ailleurs à disposition une série de documentation militante consultable sur le site de l'UGFF dans une rubrique « élections 2014 ».

En complément, elle organise trois sessions de formation syndicale (de deux jours, sur Paris) à destination des camarades du versant Etat de la FP qui suivent le dossier élection/vie syndicale, ou bien qui se destinent à re-dispenser cette formation, dans leur organisation (professionnelle ou territoriale). Ce stage est intitulé «Election, Représentativité, Dialogue Social» (ERDS). Il permettra aux camarades d'appréhender de manière globale les enjeux liés à ces élections : la fin de la période transitoire des accords de Bercy et la mise en œuvre des accords majoritaires ; la représentativité des organisations syndicales à partir de ces élections ; la préparation de ces élections.

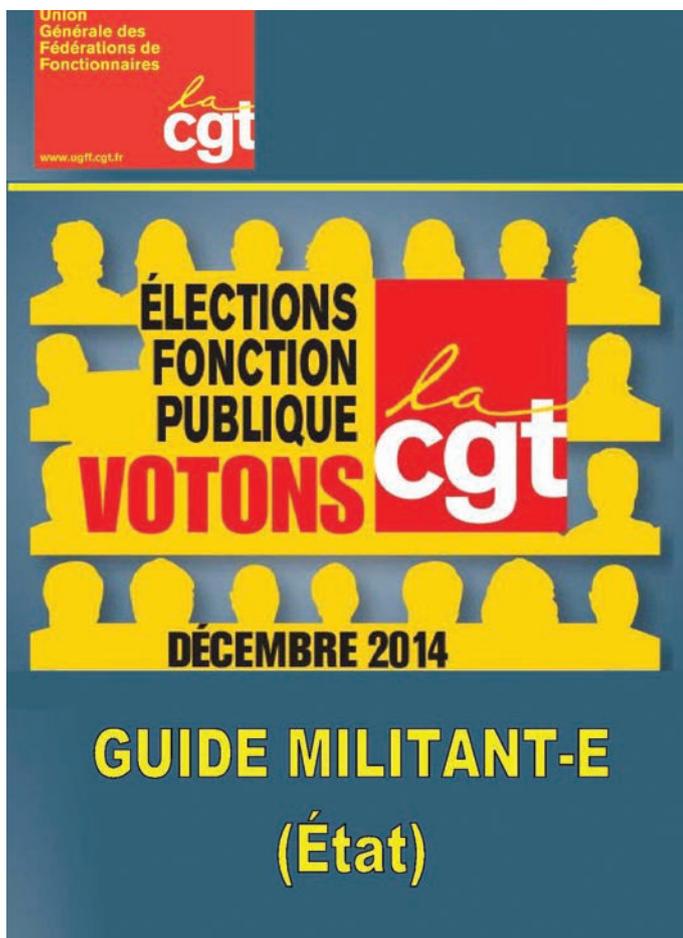
FAIRE VOTER CGT POUR GAGNER SUR LES REVENDICATIONS

Les élections générales du 4 décembre vont se dérouler dans un contexte lourd de menace pour la fonction publique. Comme chacun sait le président de la République a annoncé son intention d'amputer, à hauteur de 50 milliards d'ici 2017 les budgets de l'Etat, des collectivités et de la sécurité sociale. Ces « économies » sont, pour le Gouvernement le moyen de financer les nouvelles exonérations accordées au MEDEF dans le cadre du « pacte de responsabilité ».

Les agents connaissent cette politique d'austérité qui se traduit par un gel sans précédent de leur ré-

munération, des suppressions de poste et des abandons de missions, des restructurations de services qui provoquent le désarroi des personnels et des usagers, le recul de l'âge de départ en retraite à taux plein... La coupe est pleine.

La campagne électorale doit ainsi constituer une occasion pour aller à la rencontre des personnels, écouter leurs demandes, faire connaître les points de vue de la CGT et construire avec eux des revendications. En ce sens, elle doit pleinement participer au rapport de force que nous voulons construire pour imposer d'autres choix politiques sur le devenir de la Fonction publique, les conditions de travail et la rémunération des agents.



guide à télécharger sur le site de l'UGFF
<http://www.ugff.cgt.fr/>

élections professionnelles

TEXTES DE REFERENCE

-Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Art 9 bis modifié par loi n°2010-751 du 5 juillet 2010)

-Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié pour les CAP (art 15 à 17)

-Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 pour les CT (art 21 à 33)

-Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 pour les CCP (art 1-2)

Peuvent se présenter aux élections professionnelles...

1° Les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;

2° Les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions mentionnées au 1°.

Pour l'application du 2°, ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres. Toute organisation syndicale ou

union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté mentionnée au 1° est présumée remplir elle-même cette condition.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection.

Les contestations sur la recevabilité des candidatures déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Le tribunal administratif statue dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête. L'appel n'est pas suspensif.

CONSTITUTION DES LISTES

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats-es pour un même scrutin.

Nul-le ne peut être candidat-e sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Pour les CAP : Chaque liste comprend autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants, pour un grade donné, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. Pour les CT : Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au nombre de sièges de représentants-es titulaires et de représentants-es suppléants-es à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun-e des candidats-es de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms au moment de son dépôt.

Lorsqu'il est recouru à l'élection sur sigle, l'organisation syndicale fait acte de candidature. Toutefois, chaque organisation syndicale ne peut déposer qu'une candidature pour un même scrutin.

DEPOT DES LISTES

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin soit avant le 21 octobre 2014. Aucune liste ne peut être déposée après la date limite.

Chaque liste doit comporter le nom d'un-e délégué-e de liste, candidat-e ou non, désigné-e par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales.

L'organisation peut désigner un-e délégué-e suppléant-e. Le dépôt de chaque liste doit, en outre, être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

RECEVABILITE ET MODIFICATION DES LISTES

Lorsque la liste ne satisfait pas aux conditions fixées par l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, l'administration remet au ou à la délégué-e de liste, au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes, une décision motivée de l'irrecevabilité de la liste. Aucune liste de candidats ne peut être modifiée après la date limite prévue. Toutefois, si dans un délai de trois jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats-es inscrits-es sur une liste sont reconnus-inéligibles, l'administration informe sans délai la ou le délégué-e de liste. Celle-ci ou celui-ci lui transmet alors, dans un délai de trois jours francs à compter de l'expiration du délai de trois jours susmentionné, les rectifications nécessaires. Pour les CAP : À défaut de rectification, si un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus



CONDITIONS REQUISES POUR POUVOIR PRESENTER DES LISTES

inéligibles, la liste intéressée est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat pour le ou les grades correspondants.

Pour les CT : Toutefois, s'agissant d'un scrutin de liste, si un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles dans un délai de trois jours suivant la date limite de dépôt des listes, l'administration informe sans délai le délégué de liste. Celui-ci transmet alors, à l'administration dans un délai de trois jours à compter de l'expiration du délai de trois jours susmentionné, les rectifications nécessaires. A défaut de rectification, l'administration raye de la liste les candidats inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'administration, le délai de trois jours francs ne court à l'égard de cette liste qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'administration, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après la date limite de dépôt des listes, le ou la candidat-e inéligible peut être remplacé-e sans qu'il y ait lieu de modifier la date du scrutin.



AFFICHAGE DES LISTES

Les listes établies ou les candidatures sur sigle sont affichées dès que possible. Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement.

Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes.

CAS DE LISTES CONCURRENTES D'UNE MEME UNION DE SYNDICATS

Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes (ou candidatures) concurrentes pour un même scrutin, l'administration en informe, dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes, les délégués de chacune des listes en cause. Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou

aux retraits de listes si nécessaires. Si, après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraits de liste ne sont pas intervenus, l'union des syndicats dont les listes se réclament est informée dans un délai de trois jours francs. Elle dispose alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer à l'administration, par lettre recommandée avec accusé de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union. En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent bénéficier des dispositions du 2° de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ni se prévaloir sur les bulletins de vote de l'appartenance à une union de syndicats.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'administration, la procédure décrite ci-dessus est mise en oeuvre dans un délai de trois jours francs à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsque celui-ci est saisi, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

GAGNONS LE MAXIMUM DE VOIX POUR LA CGT



PARUTION
LE 27 JANVIER 2014



6€
au lieu
de 6,50€

LES **www.vo-impots.com**
 + Guide des frais réels
 + Courriers types
 + Actualités de dernière minute
 + Simulateur de calcul
 ▶ Code d'accès au site OFFERT dans ce magazine!

NOTES
 ▶ Qui paye plus ? Qui paye moins ?
 ▶ Ce qui change pour vous : le quotient familial, abattement
 ▶ Dossier : l'impôt du contribuable
 ▶ un système fiscal efficace.



Bon de commande VO Impôts 2014

Fédération

(Ecrire en lettres capitales, merci)

SOCIÉTÉ
 (à préciser si nécessaire à l'expédition)

Passez votre commande*

Code article 03140117 / Prix unitaire : 6€

NOM

Nbr. ex. x 6€ = €

PRENOM

Ci-joint :
 Chèque n°

N° RUE

Banque

CODE POSTAL VILLE

A l'ordre de La Vie Ouvrière

TÉL FIXE

* Les invendus ne sont pas repris

TÉL PORTABLE

COURRIEL

Vous pouvez aussi commander sur www.nvo.fr

BON DE COMMANDE À ADRESSER À : Nouvelle SA La Vie Ouvrière - Case 600

263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 - 01 49 88 69 60 / Fax : 01 49 88 68 66

Suivez l'actualité de la VO Impôts et de la NVO sur Facebook et Twitter