

Fédération

Section de Loire-Atlantique

Syndicale

Abonnement annuel 2 euros

Unitaire

FSU-8 pl de la Gare de l'État, case postale n°8, 44276-Nantes CEDEX 2 - tel : 02 40 35 96 55-fax 02 40 35 96 56

Site internet : <http://www.fsu44.org> - e mail : fsu44@fsu44.org

Pourquoi tant de haine ?

Le gouvernement n'en finit pas de s'abîmer dans le déshonneur. En se voulant premier ministre de l'austérité autant que de l'autorité, le rodomont de Matignon verse dans l'amalgame, dans la haine antisyndicale, confondant à l'envi manifestants, syndicats et « casseurs ». Lippe crispée, l'Élysée en complaisance, voilà brandie l'interdiction de manifester. Sur Nantes, les manifestations interdites traduisent déjà une faillite de la démocratie par ce qu'elles révèlent d'impasse politique. Mais à Paris, le pire est atteint dans une absence de conscience éventrée par l'acharnement contre la CGT.

Installée dans la durée, l'intersyndicale CGT, FO, Solidaires, FSU, UNEF parvient à maintenir seule un axe de résistance fort contre le patronat, ses alliés gouvernementaux et politiques. Malgré des violences qui n'incombent pas à l'intersyndicale et desservent sa lutte, l'opinion publique demeure à 60% favorable au retrait du projet de régression des droits du Travail voulu par le gouvernement. Il ne se trouve vraiment qu'un syndicat en France pour croire que c'est en licenciant plus facilement qu'on créera de l'emploi. Si cette loi passe, la France rejoindra les pays qui ont déjà appliqué la volonté européenne d'harmonisation par le bas des législations du Travail, avec ses cortèges de précaires et nouveaux pauvres à temps partiel contraint.

Dispensé de timbrage

déposé le 30 juin 2016

POUR 44

8 pl de la Gare de l'État
case postale n°8
44276-Nantes CEDEX 2

Nantes **ROLLIN**



SOMMAIRE

- p 1 Édito
- p 2 Ma pension ! mon salaire !... a baissé !!!
- p 3-4 Statut des fonctionnaires : une forteresse à l'abri de la mise au rebut du code du Travail ?

Outre-manche, une majorité s'est prononcée pour quitter l'Europe. Ce faisant il faudrait profiter de cet événement pour remettre totalement en cause le dogme de l'austérité qui enfonce les peuples dans la souffrance. Car une autre Europe est possible. (suite page 2)



La concurrence européenne se ruine elle-même dans son credo, détruisant par centaines des entreprises et des réseaux dans une danse de mort orchestrée par la financiarisation du monde.

Notre lutte, celle de l'intersyndicale, participe de ce non global à l'austérité. L'austérité tue : le

droit de manifester, le droit du travail et avec lui tous ses régimes dérogatoires dont... le statut de la Fonction Publique ! Pendant les soldes démocratiques, pendant les vacances, la lutte continue. Ce gouvernement est foutu.

Didier HUDE

Ma pension ! Mon salaire !... a baissé !!!

Le renouvellement du tiers du Comité de section de la MGEN vient d'avoir lieu. Dans le bulletin de mai la Présidente de la section de Loire-Atlantique semble satisfaite de ce scrutin ; bien que seul un-e adhérent-e sur quatre ait participé au vote. Elle pense que cela marque un « attachement aux valeurs démocratiques de notre mutuelle ».

Pour ce scrutin, comme pour bien d'autres, on ne peut que regretter cette abstention mais aussi s'interroger sur les raisons anciennes ou récentes d'une participation aussi faible des adhérents de notre mutuelle.

Une démocratie limitée

Comment se décider à choisir et élire des personnes dont on sait seulement qu'elles sont honnêtes et bénévoles mais dont on ignore quels projets elles portent pour la gestion ou l'avenir de notre mutuelle et de façon plus générale de notre système de protection sociale ? Comment concilier ces modalités de choix à l'aveugle avec les valeurs démocratiques ?

Mécontentement ou résignation ?

Dans un contexte économique et social de plus en plus attentatoire au niveau de vie et à la santé des actifs comme des retraités, et devant les menaces sur son avenir les choix de notre mutuelle ne sont pas de nature à mobiliser des adhérents qui viennent de constater en janvier une diminution du salaire ou de la pension versés à cause d'une nouvelle augmentation des cotisations mutualistes, avec des taux différents entre actifs et retraités qui pénalisent en priorité les plus âgés. Ces prélèvements sont accrus en moyenne de 15% au de la de 60 ans et de 17% au-delà de 70 ans. Quid de la solidarité mutualiste et entre générations ?

Cela risquait d'autant moins de susciter

l'enthousiasme que dans le même temps chaque adhérent-e recevait un courrier l'informant d'avoir à choisir des 2017 entre 4 niveaux de couverture santé par la MGEN INITIALE (pour les moins de 35 ans) REFERENCE, EQUILIBRE ou INTEGRALE ! Il s'agit d'opter pour des prestations différenciées selon le montant des cotisations payées, elles-mêmes variables selon la catégorie (actifs ou retraités) et l'âge.

Au moment où on célèbre les 70 ans de la sécurité sociale (mai 1946) et son principe fondateur, le même pour tous (chacun contribue selon ses moyens et reçoit des soins selon ses besoins), il est regrettable que notre mutuelle ait cru devoir se rallier à la méthode des assurances privées (chaque individu fait un choix selon ses capacités financières et reçoit les prestations en fonction de celles-ci et non de son état de santé). Harmonie Mutuelle oblige ?

Inutile de dire combien ces choix s'écartent de ceux de notre récent congrès de la FSU ! On peut certes comprendre que les perspectives financières de notre mutuelle étaient devenues préoccupantes mais on peut aussi regretter que ces choix n'aient pas été précédés d'un large débat ni accompagnés d'une information détaillée permettant de les comprendre ou de les faire évoluer. Aussi bien aurait-il fallu le faire en mettant en évidence les responsabilités premières du gouvernement et la politique européenne et agir à leur encontre comme c'est le cas pour la FSU. Car c'est bien cette politique contraire à l'esprit des créateurs de la Sécurité Sociale qu'il faut changer... A cet égard l'engagement même tardif de la MGEN dans la campagne de la Mutualité Fonction Publique pour défendre notre modèle de protection sociale contre sa marchandisation peut nous donner quelques raisons d'espérer.

Gérard ROULIC

Statut des fonctionnaires : une forteresse à l'abri de la mise au rebut du code du Travail ?

Pas sûr. Le statut de la fonction publique est dérogoire au Code du travail mais il ne lui est pas étranger. Ses principes fondamentaux s'appliquent aux agents publics, fonctionnaires et contractuels (temps de travail, droit au reclassement,...). De nombreuses dispositions réglementaires (décrets ou arrêtés) sont une réplique du code du travail. Il en va ainsi des heures supplémentaires avec des majorations qui, actuellement de 25 à 50%, sont exposées aux mêmes risques d'abaissement à 10%.

Vers une augmentation du temps de travail

Le projet de loi constitue une rupture avec un processus de réduction du temps de travail engagé depuis plus de 100 ans ; processus qui a constitué un partage des gains de productivité avec une augmentation du temps libéré sur le temps de travail. Le projet consacre au contraire la mise en concurrence de la main-d'œuvre par abaissement du coût du salariat. C'est l'adaptation des humains (personnes physiques) aux contraintes de l'entreprise (entité morale, dont le caractère abstrait masque les intérêts d'autres hommes, propriétaires). Les moyens d'y parvenir sont l'assouplissement de la durée journalière possible du travail (maximum 12 heures au lieu de 10), le fractionnement du repos entre deux amplitudes quotidiennes de travail, l'assouplissement des astreintes, du travail de nuit, la diminution du coût de l'heure supplémentaire, etc. Tout un ensemble de mesures allant dans le sens d'un arbitrage en faveur de l'allongement de la durée du travail. Calcul de courte vue car il n'est pas certain que les propriétaires des moyens de production puissent conserver le niveau très élevé de la productivité du travail en France (dû à une forte intensité du travail) avec un temps de travail extensif. A moins d'épuiser les travailleurs et d'en changer régulièrement en entretenant une réserve liée à des taux de chômage structurels élevés.

Confrontés à des contraintes de continuité de service public et à des sous-effectifs grandissants, les agents

publics auraient de en plus en plus de difficultés à faire valoir leurs droits dans une société où la norme serait de travailler plus. Déjà, dans la fonction publique hospitalière, les dépassements de la durée du travail réglementaires sont pléthoriques, avec des récupérations difficiles (exemples des personnels infirmiers et aides-soignants). La dégradation de l'hôpital public accompagne la compétition engagée avec les cliniques privées, en plein dumping social.

Les autres fonctions publiques (Territoriale, État) sont régulièrement vilipendées pour des raisons principalement populistes et idéologiques. D'une manière générale, la dépense publique est vue comme un coût qu'il faut réduire et non comme un investissement dans le bien commun. Ce regard négatif est relayé au sein même de l'administration avec un formatage de l'encadrement inspiré des logiques de l'entreprise. Avec l'abandon du code du travail actuel, la culture de « ceux qui se lèvent tôt » devrait s'imposer encore davantage. Les cycles de travail, les récupérations, les régimes de RTT variables d'une administration à l'autre, seront nécessairement percutés par les nouvelles dispositions de la loi Travail si elle venait à passer.

Les fonctionnaires, déjà présentés comme des « privilégiés », peuvent-ils passer entre les gouttes de cette réforme ? Certains ont intégré dramatiquement le fait de croire

à ces privilèges, au prétexte que le statut public se dégrade moins vite que le droit commun du travail. Mais le commun des fonctionnaires relève du « tiers État » qui subit, loin de la « noblesse » qui édicte les règles ou du « clergé » qui dit la messe libérale.

Une concurrence accrue

Rechercher la compétitivité, c'est surtout favoriser la concurrence posée comme seul principe structurant les relations humaines au travail. En inversant la hiérarchie des normes, les accords locaux l'emportant sur les accords de branche, les entreprises vont s'engager dans un moins disant



Statut des fonctionnaires : une forteresse à l'abri de la mise au rebut du code du Travail ? (suite)

social pour réduire leurs coûts et emporter des marchés. C'est la grande force du projet de loi que de dynamiser toutes les conventions collectives. Dans l'Éducation Nationale, l'inversion de la hiérarchie des normes c'est l'autonomie accrue des établissements. Elle place les enseignants sous la coupe du chef d'établissement et du conseil pédagogique qui définissent les conditions d'enseignement, imposent des projets, organisent la concurrence entre les disciplines et le chantage au poste. Avec les Indemnités pour Missions Particulières (IMP) dont la répartition est définie localement, deux enseignants peuvent avoir un salaire différent pour une même «mission». C'est le risque de dissolution des statuts et d'une individualisation des missions et des rémunérations que la généralisation du « RIFSEEP » (primes fonctionnelles + mérite) traduit déjà.

Dans toutes les administrations, la décentralisation accrue des actes de gestion va permettre, via les règlements intérieurs locaux, de renforcer les particularismes, le pouvoir des hiérarchies de plus en plus soumises aux regards des préfets. Le principe est le même dans la fonction publique territoriale, dans les hôpitaux.

Adapter l'homme au travail et non plus l'inverse

Concernant la santé au travail et la médecine du travail, le projet de loi rompt avec une construction commencée en 1945. La logique de gestion des postes à risque remplace le devoir de protection de tous les salariés. C'est l'abandon du devoir d'adapter le travail à l'homme, pour faire du personnel médical celui qui adapte l'homme aux contraintes du travail. Alors même qu'explose la souffrance au travail, due à des organisations du travail qui engendrent des pathologies physiques et mentales. Les administrations et les services publics n'auront évidemment aucun régime particulier dans ce domaine, alors qu'ils sont particulièrement victimes

de modes d'organisation qui aggravent très fortement les conditions de travail. Il suffit pour s'en convaincre de regarder la déliquescence de la médecine du travail dans la Fonction publique. Ou encore le développement du nombre d'apprentis dans la Fonction publique qui s'accompagne de la possibilité pour eux d'accomplir des travaux dangereux.

La généralisation de l'accueil de contrats aidés qui relèvent du droit commun, l'accueil obligatoire de jeunes en service civique dans les fonctions publiques vont partout créer de la porosité entre les conditions d'emploi public/privé et la définition des normes. Les non-titulaires de la fonction publique sont aux premières loges mais très vite c'est tout le statut qui va être dans la ligne de mire.

Le statut la prochaine étape ?

La Droite ne s'en cache pas, les libéraux au pouvoir actuellement non plus : le statut de la fonction publique doit être réformé. On parle de plus en plus d'un Contrat de travail identique public/privé qui irait vers le CDI pour une grande mobilité. Le compte personnalisé d'activité aurait d'ailleurs une porosité prévue pour cela avec des droits « rechargeables ». La rengaine du contrat à vie obsolète est entonnée très largement. La loi Travail est faite pour aligner tout le monde vers le bas : les fonctionnaires aussi dans l'étape suivante.

La loi travail, si elle n'est pas retirée, affectera également et durablement la Fonction publique en termes de conditions de travail et de droits. Elle instaure la course à la productivité, dont un petit nombre tirera profit au détriment du grand nombre. Il faut absolument se mobiliser, privé et public :

- pour obtenir le retrait de la loi Travail,
- pour de véritables négociations en vue d'une sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous.

Thierry LE BIHAN, Didier HUDE

