

## Edito

En ce début d'année, nous ne pouvons qu'espérer que la spirale du pire que nous avons connue en 2015 va s'arrêter : terrorisme qui assassine là où les populations résistent pour défendre les libertés, idées nauséabondes d'extrême droite qui s'enracinent avec le FN en tête des élections dans plusieurs régions et droits des travailleurs qui ne cessent de reculer face aux attaques du patronat et du gouvernement.

A l'évidence, avec les annonces faites depuis début janvier, le gouvernement n'en prend pas le chemin : annonces de nouvelles charges contre le code du travail, revalorisation à minima du smic et, cerise sur le gâteau, condamnation à de la prison ferme pour des syndicalistes luttant contre plus de 1 000 suppressions d'emplois !

Concernant la fonction publique, l'heure n'est toujours pas au dégel (de la valeur du point, congelée depuis 6 ans), nouvelles suppressions d'emplois, mise en place du RIFSEEP, ...

Au sein du ministère, 2016 commence comme 2015 s'est fini, en rimant avec Wiki'T, attribution inique de reliquats de prime, réforme territoriale, baisse d'effectifs ...

Il est clair que les salariés, les agents ne peuvent compter que sur leur seule mobilisation pour mettre un terme à ces politiques d'austérité et ouvrir enfin un espoir de changement ! C'est tout le sens de l'appel unitaire à la grève et aux manifestations lancé à tous les fonctionnaires pour le 26 janvier 2016 partout dans le pays.

Pour finir, notons, quand même un changement majeur : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les UT sont devenues des UD (Unités Départementales) et nos Directeurs / Responsables DUT ou RUT sont devenus RUD ! Avec le ministère, c'est toujours plus haut... toujours plus fort ! Pour ce qui nous concerne ce sera toujours « Lutter en Direccte ! »...

Bonne lecture

## Sommaire

- ☺ CR Réunion OS Direction  
29 octobre 2015
- ☺ CR CLHS 3 décembre 2015
- ☺ Les élu-e-s CGT interpellent  
le DRH sur le versement des  
reliquats
- ☺ Tous et toutes en grève et  
manifestation le 26 janvier
- ☺ Pascal Lokiec décrypte la  
« réforme » du code du  
travail
- ☺ Impôts locaux : quand les  
ménages trinquent !
- ☺ 10 bonnes raisons de vous  
syndiquer à la CGT

On dit d'un fleuve emportant tout qu'il est  
violent, mais on ne dit jamais rien de la violence  
des rives qui l'enserrent.

(Bertolt Brecht)



# Compte rendu de la réunion syndicats / Direction du 29 octobre 2015

Voici, avec, cette fois-ci encore, beaucoup de retard, (mais vaut mieux tard que jamais ...) le CR CGT de la dernière réunion entre les OS et la Direction de l'UT 73, réunion à laquelle était présente la seule CGT ... Ce CR est complété par des commentaires actualisés.

Présents : Pour la Direction : P. Dorléac - Pour la CGT : D. Piron, M. Fantin, M. Benoit

Points mis à l'ordre du jour (par la CGT) :

1. Point sur les effectifs de l'UT Savoie par catégorie au 1<sup>er</sup> octobre 2015
2. Examen de la pyramide des âges par catégories au sein de l'UT 73 et les futurs départs en retraite suite aux éléments communiqués après le CTSD commun Rhône-Alpes et Auvergne du 22 septembre 2015 et conséquences pour l'avenir des services notamment :
  - Service renseignements
  - Service des affaires générales
  - Secrétariats de sections IT
3. Point sur la situation du site détaché d'Albertville
4. Demande de Mutation de Sabrina AUGÉ
5. Tableau de répartition 2015 des parts de primes par catégories
6. Demande d'organisation d'une réunion à destination des agents afin d'être informés sur les droits à la retraite, notamment concernant les « carrières longues »
7. Projet de « réforme » du code du travail : quelles sollicitations des services du Ministère ?
8. Points divers (emplacement des nouveaux photocopieurs ; ponts 2016)

## Effectifs de l'UT Savoie par catégorie au 1<sup>er</sup> octobre 2015 / Pyramide des âges et ses conséquences sur l'avenir des services / Situation sur le site détaché d'Albertville

La CGT présente un tableau sur l'évolution des effectifs de l'UT 73 depuis 2009 :

Effectifs Physiques UT 73								Evolution 2015 / 2009	
	2009 (après fusion)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	nombre	%
<b>Catégorie A</b>	14	14	14	14	15	16	17	3	21,43%
<b>Catégorie B</b>	25	24	26	24	23	20	17	-8	-32,00%
<b>Catégorie C</b>	25	22	21	21	19	19	18	-7	-28,00%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>59</b>	<b>61</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>-12</b>	<b>-18,75%</b>

Effectifs ETP UT 73								Evolution 2015 / 2009	
	2009 (après fusion)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	nombre	%
<b>Catégorie A</b>	13,64	13,52	13,64	13,70	14,60	15,40	16,72	3	22,63%
<b>Catégorie B</b>	24,20	22,82	24,70	22,90	22,40	19,50	16,50	-8	-31,80%
<b>Catégorie C</b>	23,52	20,66	19,85	19,50	17,60	17,60	16,70	-7	-28,98%
<b>Total</b>	<b>61,35</b>	<b>56,99</b>	<b>58,19</b>	<b>56,10</b>	<b>54,60</b>	<b>52,50</b>	<b>49,92</b>	<b>-11</b>	<b>-18,62%</b>

Pour mémoire : Effectifs physiques année 2000 avec IT Transports et IEPSA : 69 agents soit une baisse de 25 % en 16 ans !

La CGT souligne que ce sont 192 postes qui sont supprimés cette année et que pour les années à venir il est annoncé une nouvelle de 10% des effectifs du ministère...



Le Directeur nous indique que les UT vont devenir des Unités Départementales (UD) et que la baisse des effectifs la question de la taille critique des services dans certains départements va se poser (cf. l'UT de la Lozère qui ne compte plus que 13 agents ...)

La CGT rappelle ce qui a déjà été dénoncé dans les tracts nationaux, à savoir la menace de suppression, en que telle, de l'UT de la Meuse !

Quelle réflexion sur l'avenir des missions de nos services ? Avec la revue des missions des DIRECCTEs la question se pose de ce qui va être transféré aux régions (au jour de la réunion, incertitude sur ce que sera la position de la majorité sortie des urnes en région « AURA » après les élections régionales de décembre...) et de qui va rester de la compétence de l'Etat, en particulier en matière de politiques de l'emploi... Quel avenir pour les CDET et les chargés de mission développement économique ?

Avec la loi NOTRe : transferts de crédits et de ressources humaines...

Et tout cela sur fond de « (contre)réforme » du code du travail !

Comment notre hiérarchie se fait-elle le relais de ces questions et de ces inquiétudes auprès du Ministre ?

Sur la base des informations communiquées, à la demande des syndicats, suite au CTSD commun Rhône-Alpes et Auvergne du 22 septembre 2015 et à partir des éléments préparés, à la demande de la CGT, par la Direction de l'UT 73, il apparaît que la pyramide des âges des agents en Savoie est plus qu'inquiétante ! Sur 53 agents actuellement en poste :

- 4 % ont moins de 35 ans (roulez jeunesse !)
- 13 % ont entre 36 et 44 ans
- 23 % ont entre 45 et 54 ans
- 60 % ont plus de 55 ans dont 17 % plus de 60 ans ....



#### Commentaires CGT :

Si l'on observe les chiffres de plus près, si aucun recrutement n'est réalisé, ce sont des services entiers qui sont menacés de disparition à court terme :

Au BDI – service renseignements : 4 agents sur 5 seront partis en retraite d'ici 2 ans ... Sachant qu'il s'agit d'agents de catégorie C (catégorie en voie de disparition faute de recrutement) et de contrôleurs du travail (corps mis en extinction) qui va occuper ces fonctions ?!

Malgré les démentis, la DGT, dans une note récente relative à « l'élaboration des projets d'organisation du système d'inspection du travail des DIRECCTE dans le cadre de la réforme territoriale » envisage très clairement la mise en place de plateformes téléphoniques régionales (en langue de bois ministérielle, cela s'appelle « la mutualisation des moyens » et « l'optimisation des moyens de traitement de la demande téléphonique » !)

Au service des affaires générales : 2 départs en retraite devraient intervenir en 2016 et 2017...

Chez les assistant(e)s de sections : sur 7 agents, 1 départ en retraite en 2016 et 2 sont âgés de plus de 57 ans ... D'ici 4 ou 5 ans, leur nombre sera-t-il réduit à 4 pour l'ensemble des sections, soit 1 pour 3,75 agent de contrôle si les 15 sections sont effectivement pourvues ? Et cela, quelles que soient les affirmations de la DGT qui envisagerait, semble-t-il, « un(e) assistant(e) pour trois agents de contrôle ! »

Concernant le service des affaires générales, le Directeur nous indique que, pour lui, il y a nécessité d'assurer une proximité avec les agents, un lien local pour le suivi des dossiers, de l'action sociale, toutes les thématiques RH et cela, même s'il y a une plus grande mutualisation régionale.

Il faut trouver des « solutions acceptables » pour ce service et des appels à mobilité interne vont être lancés pour le remplacement des agents partant prochainement en retraite.

De plus, une demande d'un agent SA a été faite au niveau régional...

Des demandes ont par ailleurs également été faites pour 3 autres SA pour le service renseignements, le secrétariat d'inspection et le pôle 3<sup>E</sup> et, éventuellement un supplémentaire pour l'accueil dont le contenu du poste serait revu.

La CGT présente également l'évolution des effectifs en sections d'inspection depuis 2009

Effectifs réels agents de contrôle en section d'inspection (au 1er décembre de chaque année)								Evolution 2015 / objectif PMDIT	
	2009 après fusio n	objectif PMDIT fin 2010	2011	2012	2013	2014	2015	nombr e	%
<b>IT</b>	6	8	8	8	8	7	8	0	0,00%
<b>CT</b>	11	11	11	11	8	6	5	-6	-54,55%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>-6</b>	<b>-31,58%</b>
<b>Secrétariat Assistant(e) s</b>	8	8	8	8	8	7	7	-1	-12,50%

La CGT dénonce une nouvelle fois cette baisse : les effectifs d'agents de contrôle (CT + IT) sont aujourd'hui inférieurs à ceux d'avant la fusion et en baisse d'un tiers par rapport à l'objectif fixé dans le cadre du plan de modernisation de l'inspection du travail lancé en 2006 et dont le but était, il faut le rappeler, de tenter d'amener le nombre d'agents au niveau de la moyenne des services d'inspection dans les autres pays de l'Union européenne !

Cet objectif, bien modeste et très en deçà de la revendication formulée par les organisations syndicales, à savoir le doublement du nombre d'agents de contrôle, est aujourd'hui rangé aux oubliettes !! Nous n'avons jamais été aussi faible que depuis la réforme « Ministère fort » ...

Même le chiffre de 15 agents (pour les 15 sections issues du dernier redécoupage suite à la réforme « Sapin-Rebsamen ») n'est pas rempli, dans la mesure où deux sections basées actuellement à Albertville ne sont pas pourvues et doivent faire l'objet « d'intérim de longue durée » par les agents actuellement en poste !

L'absence de tout recrutement d'agents de catégorie C depuis des années conjuguée maintenant avec la mise en œuvre Wiki 't, prépare clairement le non remplacement des agents de secrétariat en section, en clair leur suppression au fil des départs en retraite. Les tâches effectuées par les assistant(e)s sont doucement, mais sûrement, transférées sur les agents de contrôle.

#### Situation sur le site détaché d'Albertville

Une collègue SA (Isabelle DELACHENAL) a obtenu sa mutation (et est arrivée depuis la réunion) sur un poste d'assistante au contrôle et la politique du handicap.

Le retour de Bernadette AMIEZ, s'il demeure à ce jour incertain, devrait se faire au cours de l'année 2016.

Concernant les agents de contrôle :

- un recrutement TH a été réalisé et Elisabeth PINET, actuellement en formation IET, devrait prendre son poste à la fin 2016
- Un poste a été mis à la vacance à la CAP CT et IT

L'objectif est de « réactiver une fonction accueil sans rendez-vous, sur le site d'Albertville, « de façon partielle et graduée, 2 ou 3 demi-journées par semaine ».

#### Commentaires CGT :

Depuis cette réunion de fin octobre, un collègue IT, actuellement en Auvergne, a demandé et obtenu, lors de la CAP de décembre 2015, sa mutation pour la Savoie. Comme cela était annoncé dans la publication des postes vacants, il sera en résidence administrative à Chambéry (la CGT est intervenue en ce sens afin de faire respecter les règles statutaires) et affecté sur l'une des sections vacantes sur l'UC1 et rattachées au site d'Albertville.

En outre, nous avons été informés depuis du souhait d'un IET actuellement en formation à l'INTEFP d'être affecté à Albertville. Il est pour nous évident, si cette demande est confirmée, que tout doit être mis en œuvre par notre hiérarchie à tous les niveaux (UT 73, DIRECCTE AURA, RH et Direction de l'INTEFP) pour qu'il obtienne cette affectation à la sortie de formation !

## Demande de mutation de Sabrina Augé

Lors de cette réunion, nous avons à nouveau demandé fermement que tout soit mis en œuvre pour que notre collègue obtienne enfin, la mutation demandée depuis des mois sur Lyon ... La Direction s'y est engagée...

Commentaires CGT : Sabrina a depuis obtenu sa mutation lors de la CAP IT de décembre... ce n'est que justice !

## Primes 2015 :

Comme chaque année, la CGT a demandé la communication d'un tableau de répartition des parts de prime variable et des reliquats, par catégorie.  
Concernant la répartition, celle-ci a été reconduite à l'identique de l'année précédente....

### SERVICES DECONCENTRES

Catégorie	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
A	550 €	275 €	0 €
B	300 €	150 €	0 €
C	250 €	125 €	0 €

Concernant les reliquats, l'attribution s'est faite sur la base des directives RH, c'est-à-dire avec un classement des agents en trois niveaux (cf. note DRH de fin 2015 et les divers tracts syndicaux diffusés en fin 2015 sur cette question).



## Commentaires CGT :

Depuis, chacun et chacune a pu constater le montant qui lui a été attribué

La CGT (ainsi que d'autres organisations syndicales) avait, au niveau national, revendiqué que le versement soit plus important pour ceux qui ont le moins et tout particulièrement les catégories C.

Nous n'avons pas été entendus ... et c'est même l'inverse qui s'est produit...

Au niveau de l'ex DIRECCTE Rhône-Alpes, d'après les informations communiquées, la répartition serait la suivante :

- 16 agents n'ont bénéficié d'aucun reliquat en raison « d'un départ des services en cours d'exercice »
- 43 agents ont été classés en groupe 3 (donc reliquat = 0€ !) se répartissant en 12 A, 17 B et 14 C
- tous les autres agents ont été classés en groupe 1 ou 2 sans précision sur la répartition dans chacun de ces deux groupes

A l'UT 73, la Direction a décidé de procéder à la répartition suivante :

Catégorie C : Niveau 1 : 50% des agents Niveau 2 : 50% des agents Niveau 3 : aucun agent

Catégorie B : Niveau 1 : 50% des agents Niveau 2 : 50% des agents Niveau 3 : aucun agent

Catégorie A : Niveau 1 : 50% des agents Niveau 2 : 50% des agents Niveau 3 : aucun agent

Même si, contrairement à d'autres départements (notamment le Rhône et la Haute-Savoie), aucun agent n'a été classé en catégorie 3, cette attribution des reliquats a été source de tensions, de rancœurs et surtout de divisions entre les agents.

La moins mauvaise des solutions au niveau local, aurait été de classer tous les agents en groupe 2 (sachant que le groupe 1 ne pouvait comprendre que 50% des agents au maximum – consigne DRH).

## Demande d'informations sur les droits à retraite



La CGT rappelle que lors d'une précédente réunion avec la direction, avait déjà été évoqué le fait qu'il n'existe plus de correspondant « retraite » dans les UT. Un seul service national situé à Nantes (service SRH 6) peut répondre aux questions des agents sur leurs droits à retraite. Le Directeur nous avait alors indiqué qu'il allait demander à la DIRECCTE que les agents puissent faire appel à un référent régional sur ces questions.

Aujourd'hui, compte tenu de la pyramide des âges abordée précédemment, les agents sont de plus en plus en attente d'informations notamment sur les conditions pour avoir accès au

dispositif « carrières longues ».

La CGT demande donc, l'organisation, au sein de l'UT, d'une réunion d'information à destination de tous les agents qui le souhaitent, avec une personne en capacité de répondre à leurs questions.

Le Directeur nous répond qu'il est d'accord sur le principe et qu'il estime qu'il s'agit d'une demande tout à fait légitime de part des agents souhaitant faire valoir leurs droits.

Il s'engage à voir si une telle réunion peut être organisée avec des ressources internes à l'UT et à défaut en faisant appel aux services de la région. Un contact sera également pris avec SRH 6 à Nantes.

#### Commentaires CGT :

Nous avons récemment relancé la Direction afin de savoir où en est l'organisation de cette réunion d'information..

#### **Mise en œuvre du RIFSEEP**

La Direction nous a informés des principes retenus en matière de classement des agents en fonction des postes occupés.

#### **Projet de réforme du code du travail**

La CGT a interpellé la Direction afin de savoir si nos services (DIRECCTE) étaient sollicités dans le cadre de cette nouvelle réforme du code du travail ...

Le Directeur nous a répondu qu'il n'avait aucun échos à ce sujet et qu'il pensait que le pôle T de la DIRECCTE RA n'avait pas, à la date de la réunion, été sollicité.

#### **Ponts 2016**



La CGT soulève la question des ponts pour l'année 2016.

Après examen du calendrier 2016, il apparaît que trois ponts seulement sont possibles. Il est donc décidé que les ponts suivants seront effectués en 2016 :

- vendredi 6 mai
- vendredi 15 juillet
- lundi 31 octobre

#### Commentaires CGT :

Bien que ne l'ayant pas de nouveau exposée lors de la réunion, la CGT rappelle sa position constante à savoir son opposition à des jours de RTT ou de CP imposés à l'occasion des « ponts », dans la mesure où le règlement intérieur local (sur les horaires et la durée du travail) applicable depuis les années 2000 et toujours en vigueur ne prévoit aucune « période rouge » (jours imposés).

Mais, comme lors des années précédentes, pour ne pas pénaliser la grande majorité des agents favorables à l'attribution des ponts, la CGT ne s'est pas opposée à ces trois fermetures des services...

#### **Questions diverses**

La CGT, se faisant l'écho de réactions de plusieurs agents, soulève le problème de l'emplacement actuel des photocopieurs – imprimantes à Curial suite à leur déplacement au début de l'automne.

Celui du 1<sup>er</sup> étage, utilisé par les sections d'inspection est situé juste à côté de la salle d'attente.

Cela pose notamment des problèmes de confidentialité lorsque des documents (comme des courriers de suite de visite ou des PV) sont imprimés et restent, même un court instant, à portée de personnes extérieures au service. De plus, lorsque les assistantes doivent photocopier ou scanner des documents en nombre important, elles sont de longs moments sous les regards des usagers de la salle d'attente.

Nous demandons donc que cet équipement soit replacé dans le bureau 117 comprenant les armoires des dossiers d'entreprise de l'UC 2.

#### Commentaires CGT

Depuis cette réunion, le photocopieur a été remis à son emplacement initial.

## CR de la Réunion de la CLHS du 3 Décembre 2015

Représentants de la Direction :

- Pascal DORLEAC, Directeur de l'UT
- Stéphan BONHOMME, Assistant de Prévention de l'UT

Représentants de la CGT : Martine FANTIN ; Nathalie VILLEDIEU ; Yohann DESHAYES ; Dominique PIRON

L'unique point de l'ordre du jour de cette commission locale était d'examiner les suites apportées aux différentes questions évoquées lors de la commission du 16/06/2015 (reprendre à ce sujet le compte-rendu de cette réunion parue dans notre dernier numéro de « LUTTER EN DIRECCTE » de Septembre/Octobre 2015).

### 1°) ENTRETIEN DES VEHICULES DE SERVICE :

- Chacun des véhicules est désormais équipé d'un manomètre facile d'utilisation et pouvant permettre un autocontrôle de la pression des pneus.
- Les dernières consignes d'entretien des véhicules (reprendre dernière note de service après la CLHSCT de 06/2015) ne sont toujours pas respectées. Avant la CLHSCT, la direction en reprenant les carnets de bord des véhicules, a constaté que près de la moitié des agents utilisateurs ne respectaient toujours pas les consignes. Des marges de progrès sont donc encore à réaliser.



La CGT a encore souligné les grosses insuffisances de ce suivi au titre de la prévention du risque routier ; risque pourtant important dans nos services.

La CGT continue de revendiquer le recrutement d'un agent de service affecté exclusivement au suivi des questions matérielles et immobilières et souligne que la bonne volonté des agents et la mutualisation de la pénurie ne peut pas être une réponse acceptable compte tenu des charges de travail de chaque agent et des contraintes au sein des services.

### 2°) NETTOYAGE DES LOCAUX :

Il s'avère que les obligations de l'entreprise de nettoyage n'étaient pas respectées ; à savoir le nettoyage des vitres 2 fois/an et le nettoyage des sols 1 fois/an.

Suite à la CLHSCT de 06/2015, l'entreprise de nettoyage prestataire qui n'est manifestement pas performante a été rappelée à l'ordre.

Depuis les sols et les vitres ont été faits avec encore cependant de grosses lacunes (par exemple les vitres du bureau 101 toujours pas faites ou des vitres faites « à l'arrache » et avec de grosses coulures).

Il est demandé aux agents de faire remonter systématiquement à Stéphan BONHOMME ou au service des Affaires Générales les constats relatifs au nettoyage très imparfait des locaux.

Le suivi du contrat avec le prestataire actuel est régionalisé (à la Préfecture de Région) et on n'a clairement plus la main ; que ce soit quant aux choix du prestataire, à la négociation des prestations, etc...

Cela n'exclue pas cependant de faire remonter au gestionnaire régional de ce marché public toutes les informations relatives à la qualité de la prestation réalisée afin de faire procéder aux rappels nécessaires au prestataire et d'en tenir compte au moment de la reconduction ou pas du marché.

La CGT dénonce une fois de plus un dispositif de suivi qui ne fait qu'envisager l'externalisation des tâches à moindre coût (on privilégie le moins coûteux et qui n'est pas le mieux disant) et ne vise qu'en la rationalisation des moyens budgétaires ; démarche totalement à rebours d'un suivi de proximité et de qualité.



### 3°) VMC DE CURIAL :

Suite aux alertes de la CGT, la Direction a fait procéder à un diagnostic de la VMC de Curial via le prestataire AVIPUR.

Ce diagnostic a mis en évidence les points suivants; à savoir :

- Nécessité d'un gros nettoyage qui jusqu'à présent n'a jamais été réalisé alors qu'une VMC comme la nôtre exigerait un tel nettoyage tous les 2 à 3 ans ;
- Des bouches d'air ont été obturées au 5<sup>ème</sup> étage qui ont pu perturber le fonctionnement général de la VMC ;
- Des bouches d'air au 2<sup>ème</sup> et au 4<sup>ème</sup> étage ont été placées dans les faux plafonds (une hérésie complète !) et dès lors entravent une bonne ventilation ;

- L'installation manque de bouches d'extraction, une bonne installation nécessitant un équilibre entre les arrivées d'air et les extractions d'air ;
- L'absence d'un dossier d'installation avec notamment les règles de maintenance préconisées par le constructeur ainsi que les valeurs de référence autorisant ensuite le contrôle de la pérennité du niveau de performance de l'installation par des mesures périodiques.

Un dossier au SGAR (Préfecture de Région) est en train d'être constitué pour demander que les améliorations soient apportées à la VMC sur la base du diagnostic AVIPUR susvisé. Il sera également demandé un budget pour bénéficier d'un contrat d'entretien.

Un devis a d'ores et déjà été demandé à la société AVIPUR.

La CGT demande également à la direction de s'intéresser au volet climatisation de l'installation considérant que personne n'est vraiment en mesure au sein de l'UT de connaître le niveau de maintenance assuré pour le moment sur cette installation par EOLYA (l'installateur).

La CGT a par exemple évoqué l'existence ou non du risque légionnelle quand des fuites d'eau sont constatées (comme récemment encore) sur l'installation de climatisation.

La Direction s'engage à expertiser cet aspect.

#### **4°) FENÊTRES D'ALBERTVILLE :**

Les fenêtres d'Albertville qui ne sont pas doublement isolées sont de plus totalement dégradées et laissent entrer un flux d'air extérieur important et ce d'autant plus qu'elles couvrent une surface importante rendant d'ailleurs les locaux d'Albertville très lumineux (ambiance très agréable quand il fait bon et beau).

Les agents ont froid quand il fait froid en dépit du chauffage.

*Depuis la CLHSCT, il a été installé à titre d'essai des joints de feutre pour tenter de juguler ces infiltrations.....à voir l'efficacité.*

Enfin un courrier va être adressé au propriétaire des locaux pour l'alerter sur la nécessité de changer les huisseries (mais sans grand espoir compte tenu de la personnalité de notre propriétaire).

#### **5°) EXPOSITION DES AGENTS DE CURIAL AU RELARGAGE PAR LA VMC DES FIBRES DE VERRE (CANCEROGENE SUSPECTE):**

Suite à une nouvelle alerte de la CGT, le puits de lumière contigu aux fenêtres des bureaux du 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> étage a été dépollué.

Les causes du largage de ces fibres dans les bureaux de Curial sont les suivantes :

- La porte d'accès aux combles qui était restée ouverte (alors qu'elle devrait être fermée) ;
- Une inversion du flux d'air de la VMC.

Les fibres de verre issues des combles ont, en conséquence, été soufflées par la VMC dans le puits de lumière et les bureaux.

Evolution de cet empoussièremment à suivre maintenant que les consignes ont été revues (avec plus particulièrement le maintien de la fermeture de la porte des combles) et que le nettoyage complet du puits de lumière a été effectué.

Ne pas hésiter à faire remonter les éléments de constat à la Direction et à vos représentants à la CLHSCT.

Les mesures d'amélioration et de maintenance de la VMC précédemment présentées sont également de nature à prévenir toute nouvelle pollution.

Tous les agents ayant potentiellement été atteints par ces pollutions bénéficieront d'une fiche d'exposition individuelle leur garantissant un suivi médical post professionnel s'il devait développer une pathologie en lien avec la dangerosité des fibres de verre ayant contaminé les locaux.

Cette fiche d'exposition a été travaillée par la Direction en lien avec les représentants du personnel et elle sera adressée à tous les agents ayant pu travailler ou seulement passer dans les locaux (y compris les collègues mutés, retraités, vacataires, personnel des entreprises de nettoyage, les personnels titulaires d'autres statuts tels que les 2 collègues des Thermes ayant terminé leurs carrières dans nos services).

Autrement dit, tout le personnel (passé ou actuel) de l'UT aura une fiche d'exposition.

Par ailleurs tous les locaux de Curial seront visés compte tenu des incertitudes quant aux locaux effectivement concernés par la pollution.



Les représentants CGT regrettent enfin le manque d'investissement du médecin de prévention (en l'espèce le docteur DOMAGE) sur le sujet.

De manière générale, il est enfin évoqué par la Direction sa très grande insatisfaction à l'égard de la prestation fournie par le docteur DOMAGE qui ne répondait manifestement pas à ses obligations (bilans annuels pas faits, pas de retours de constats pouvant permettre d'alimenter la démarche permanente d'évaluation des risques professionnels au sein des services, pas de tiers temps assuré).

La représentation du personnel partage ce point de vue et espère que le changement de médecin de prévention apportera une dynamique nouvelle qu'il n'y avait pas.



## **6°) AMPOULES BASSE CONSOMMATION (ECLAIRAGE PLAFOND ET LAMPES DE BUREAU) :**

La CGT alerte la direction sur la dangerosité de ces ampoules qui contiennent du mercure. Le stockage de ces ampoules est à réaliser dans un local ventilé et prévenant tout risque de choc et de cassure de ces ampoules. La CGT se félicite que le stockage de ces ampoules qui se faisait au 2<sup>ème</sup> étage ait été déplacé dans le local technique voisin du local à vélos.

Une réflexion doit être conduite quant aux prochains achats ; réflexion qui devrait conduire à n'utiliser que des ampoules dépourvues de mercure.

## **7°) LIVRET SST :**



La direction travaille sur ce livret qui devrait s'inspirer de celui de l'UT 69 élaboré par Maïthé JORDAN, formatrice SST.

Une fois élaboré, une réunion de présentation et de validation définitive sera faite par la direction à destination des agents SST de l'UT.

## **8°) RISQUES PSYCHO-SOCIAUX :**

La direction demandera au médecin de prévention d'avoir un regard particulier sur ce risque (stress, souffrance au travail, harcèlement, etc...) avec chacun des agents à l'occasion des visites médicales.

Elle souhaite (et les représentants du personnel y sont favorables) appréhender les éventuelles situations à risque, tout en précisant qu'à sa connaissance, il n'y aurait pas de cas signalés de souffrance au travail au sein de l'Unité Territoriale 73, hormis ce qui pourrait être lié au fonctionnement dégradé sur le site détaché d'Alberville.

Pour la CGT, un diagnostic précis et approfondi sur cette question doit être réalisé afin de pouvoir identifier d'autres situations potentielles de souffrance au travail.

Une prochaine CLHSCT sera organisée sur le sujet afin de pouvoir définir une méthode autorisant l'identification des sources de risque, des effets sur la santé des agents, et d'arrêter si nécessaire, les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Pour rappel, deux précédentes actions avaient déjà été entreprises sur le sujet et dans lesquelles la CGT de l'UT s'était largement investie.

Les conclusions de ce travail mériteront d'être reprises même si ces enquêtes datent aujourd'hui et qu'il convient d'apprécier la situation à l'aune notamment des réorganisations récentes (par exemple, décentralisation acte III pour les services de l'emploi, réforme Ministère Fort pour l'inspection du travail).

## **9°) QUESTIONS DIVERSES :**

Il est signalé plusieurs plaques de faux plafonds à remplacer (par exemple, bureau de Bernadette VITTOZ et cuisine d'Alberville à la suite d'un dégât des eaux).

Il est également signalé la présence d'un extincteur au rez de Chaussée portant une étiquette « à ne pas utiliser ». Faire lever cette situation. Ou bien l'extincteur n'est plus utilisable et il doit être retiré des locaux ou bien à l'inverse, il est encore utilisable et doit être vérifié. La Direction reboucle avec la dernière vérification et prend les dispositions nécessaires.



## **10°) PROCHAINE CLHSCT :**



**Les élu-e-s CGT ont interpellé le DRH sur l'inégalité manifeste de la distribution des reliquats fin 2015 et les discriminations évidentes lors du CTM du 14 janvier 2016.**

**Les agents ayant manifesté leur opposition à la réforme de l'Inspection du Travail et ayant refusé les augmentations de leur charge de travail pour protéger leur santé sont les premiers sanctionnés**

## Réponses du DRH :

*Monsieur Blondel explique que le dispositif était relativement stéréotypé et que les délais étaient trop courts pour faire quelque chose de bien ! Il est conscient que la manière dont les choses se sont passées n'était pas idéale et qu'il faut travailler différemment sur les questions indemnitaires. Il explique que dans l'état de tension budgétaire actuelle, ils ont connaissance très tard des masses salariales attribuées. Il indique qu'ils vont dorénavant travailler différemment sur les indemnités accessoires : faire une concertation avec les représentants du personnel tôt dans l'année et avancer les échéances par rapport au calendrier des évaluations.*

*Sur la façon dont le reliquat a été attribué, des instructions ont été données de façon à ce que la manière de procéder soit la plus homogène possible sur l'ensemble du territoire. Il rappelle que le nombre d'agents dans le groupe 3 (0 €) est peu important mais qu'il est normal qu'il en existe, que les montants servis pour certains agents sont nettement plus élevés que les années précédentes notamment pour les C qui étaient au plafond et qu'ils ont pu régler cette question grâce au RIFSEP. Il conteste qu'il y ait eu des discriminations.*

**La CGT intervient sur la question des discriminations** dans l'attribution du reliquat notamment dans le Nord-Pas de Calais et dans le Rhône. Nous dénonçons l'utilisation du reliquat pour sanctionner les agents ayant manifesté leur opposition à l'augmentation des charges de travail dans le cadre de la réforme de l'inspection (dans le Pas-de-Calais 11 collègues à 0, 11 collègues qui se sont opposés à l'augmentation des charges de travail, tous syndicalistes ...). Pas de motivation. S'agit-il d'une sanction pour comportement fautif ? Nous rappelons que la manière de servir ne peut pas être caractérisée par un seul élément et que tous les agents font face à des charges de travail importantes et une complexification du travail à cause du fonctionnement « perturbé » du fait des réformes. Nous demandons une révision de toutes les situations individuelles.

Réponse : *La modulation de la prime doit être fondée sur des critères : la manière de servir, la charge de travail. Il rappelle qu'en droit, ils ne sont pas tenus de motiver mais qu'il demande aux Directeurs de ne pas attribuer les reliquats de façon discrétionnaire mais en appliquant des critères.*

**La CGT informe le DRH** que cette situation a entraîné une dégradation de la santé des agents et que certains sont en arrêt de travail suite à l'annonce de cette sanction.

Réponse : *On va regarder région par région s'il y a des situations atypiques.*

## **Le DRH nous fournit des statistiques globales sur la répartition :**

Groupe 3 : France - administration centrale et services déconcentrés confondus : 2,03 % d'agents, soit 189 personnes ont eu 0 € dont 80 agents parce qu'ils avaient atteint le plafond.

Administration centrale : 4,25 % niveau 3 – soit 44 agents mais 38 qui étaient au plafond

Services déconcentrés : 1,75 % - soit 145 agents dont 42 au plafond [ note : 103 agents niveau 3 dont ¼ à Lyon]

Groupe 1 : 45 % des agents au lieu des 50 % préconisés. *Malgré le manque à gagner, Monsieur Blondel informe les syndicats que les crédits ne sont pas reportables.*

Groupe 2 : 51,66 %

**Les inégalités et les discriminations sont évidentes.  
Une révision de toutes les situations individuelle s'impose.**

**L**es lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2016 confirment, à ce stade, le refus gouvernemental de rompre avec les politiques d'austérité qui se traduisent aujourd'hui par la poursuite du gel de la valeur du point de l'indice depuis l'année 2010, soit six années consécutives.

De plus, les déroulements et les promotions de carrière des personnels sont de plus en plus bloqués.

Les agents subissent une perte de leur pouvoir d'achat inédite et catastrophique, des milliers d'entre-eux sont paupérisés, leurs qualifications ne sont plus reconnues.

Dans le même temps, alors que la plupart des services sont d'ores et déjà exsangues, le gouvernement persiste et signe dans la mise en œuvre de plans pluriannuels de suppressions d'emplois qui rendent impossible l'exercice de l'ensemble des missions publiques.

Au détriment de l'effectivité et de la qualité du service public rendu, la réforme territoriale initiée par le gouvernement se traduit par de multiples fermetures de services.

Par ailleurs, de lourdes attaques sont portées contre le statut général des fonctionnaires, leurs statuts particuliers, leurs droits et leurs garanties collectives, avec des mobilités géographiques et professionnelles forcées, des mises en cause des politiques relatives à l'action sociale, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, à la pro-

tection sociale dans ses dimensions obligatoire et complémentaire.

Dans un tel contexte, seule la construction d'un rapport de force de haut niveau et inscrit dans la durée est susceptible d'imposer d'autres choix !

Dans le cadre de la journée unitaire d'action initiée par la CGT, FO et Solidaires, dans toute la Fonction publique, l'UGFF-CGT appelle les personnels de la Fonction publique de l'État, fonctionnaires et agents non-titulaires, à se mobiliser pour imposer la prise en compte de leurs revendications :

→ **Le dégel immédiat de la valeur du point de l'indice**, la compensation des pertes de pouvoir d'achat subies depuis l'année 2010, de véritables déroulements de carrière, la suppression du RIFSEEP qui aggrave l'individualisation des rémunérations,

→ **L'arrêt des suppressions d'emplois** et la définition d'un plan pluriannuel de recrutement et de requalification des emplois, la résorption de toutes les formes d'emploi précaire,

→ **L'arrêt de la réforme territoriale de l'État** et l'implantation de services publics de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble du territoire national, y compris en Outre-Mer,

→ **Le rétablissement et l'amélioration des droits statutaires** et des garanties collectives des personnels,

→ **La sortie des politiques d'austérité** et l'octroi des moyens budgétaires nécessaires au financement de toute l'action publique.

**Dans un tel  
contexte, seule la  
construction d'un  
rapport de force  
de haut niveau et  
inscrit dans la durée  
est susceptible  
d'imposer  
d'autres choix !**

**ENSEMBLE ET DANS L'UNITÉ LA PLUS LARGE !**

**PAR LA GRÈVE ET DANS LES MANIFESTATIONS !**

CONSTRUISONS UNE PUISSANTE JOURNÉE DE MOBILISATION,

**LE 26 JANVIER 2016 !**

# La réforme du droit du travail

**Pascal Lokiec**, professeur de droit social à l'université, livre son point de vue sur les orientations de la réforme du droit du travail présentées par le premier ministre. Un projet de loi sera examiné début 2016.

**T**out d'abord, quelle est la fonction première du droit du travail?

**Pascal Lokiec** - C'est de protéger les salariés, parce que le rapport de travail repose sur un lien de subordination. Certains salariés peuvent être plus autonomes que d'autres, mais le rapport de subordination avec l'employeur demeure. Même l'«ubérisation» de l'économie ne le fait pas disparaître. D'ailleurs, aux États-Unis, les tribunaux requalifient de plus en plus souvent au sein du salariat de prétendus travailleurs indépendants. La contrepartie du lien de subordination, c'est donc la protection du salarié par des règles définies dans le Code du travail. Cette protection n'est pas une option à laquelle on peut renoncer, fût-ce au nom de la lutte contre le chômage.



**Justement, la future réforme du droit du travail est sous-tendue par l'idée que les protections sociales accordées aux salariés seraient nuisibles à l'emploi. Qu'en pensez-vous?**

L'argument est classique. Mais il n'a jamais été démontré de lien de causalité entre le Code du travail et le chômage. Depuis une vingtaine d'années, on a flexibilisé le droit du travail, consacré la rupture conventionnelle, on a même inversé la hiérarchie des normes dans un certain nombre de domaines, je pense en particulier à certains aspects du temps de travail, sans aucun effet notable sur l'emploi. Une étude récente de l'OCDE a montré qu'en Allemagne l'indice de protection de l'emploi a augmenté et que le niveau du chômage a baissé, ce qui contredit l'idée que le Code du travail pourrait être responsable du chômage.

**Le Code du travail est accusé d'être trop rigide et volumineux à la fois. L'argument vous paraît-il recevable?**

Le renforcement de la place et du rôle de la négociation collective d'entreprise peut avoir des effets redoutables. D'abord, le rapport de force à ce niveau est particulièrement déséquilibré en défaveur des salariés, surtout en période de chômage de masse comme aujourd'hui. La question du chantage à l'emploi est omniprésente dans les négociations. Ensuite, on se dirige

décisions de justice. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas lieu de le simplifier. Mais il ne s'agit en aucun cas de le réécrire, et encore moins de changer de modèle, comme le propose le ministre du Travail. Surtout en deux ans! On pourrait sans doute procéder à une simplification technique en analysant minutieusement chaque dispositif pour en repérer les complexités inutiles. Mais surtout, je crois qu'il convient d'engager une réflexion sur l'accès au droit dans les PME-TPE dépourvues de ressources juridiques en interne. Mais on ne va quand même pas détricoter le Code du travail et remettre en cause les protections de millions de salariés au prétexte que les patrons des TPE ont du mal à assimiler le droit social!

**Le rapport Combrexelle, dont s'inspire largement le ministre du Travail, préconise de réformer les règles de la négociation collective en donnant la primauté aux accords d'entreprise. Une bonne solution?**

Cette règle de la hiérarchie des normes et du principe de faveur est essentielle. Il en résulte que la loi fixe un socle de protections que les acteurs sociaux (patronat et syndicats) ne peuvent qu'améliorer par la négociation: c'est ce qu'on appelle l'ordre public social. C'est ainsi que s'est construit le Code du travail. Depuis une vingtaine d'années, l'ordre public social est attaqué mais résiste. Le risque, c'est que la future réforme du droit du travail accouche d'un nouveau modèle qui mette à bas l'ordre pu-

vers un droit du travail à la carte. Le salarié qui change d'entreprise change de droit applicable, un peu comme s'il partait travailler à l'étranger. Cette mécanique a toutes les chances d'alimenter les politiques de dumping social. D'autant que le contrôle du respect du droit du travail, par l'inspecteur du travail ou le juge, devient extrêmement difficile dans ces conditions. Enfin, l'accord collectif n'a jamais été plus simple que la loi, au contraire. Encore une fois, dans une relation de travail déséquilibrée, c'est avant tout la loi commune qui protège.

**Mais le premier ministre s'est voulu rassurant en indiquant que l'inversion de la hiérarchie des normes n'était pas à l'ordre du jour. Il a précisé aussi qu'il n'était pas question de remettre en cause la durée légale du travail, le CDI et le Smic...**

Cette règle de la hiérarchie des normes et du principe de faveur est essentielle. Il en résulte que la loi fixe un socle de protections que les acteurs sociaux (patronat et syndicats) ne peuvent qu'améliorer par la négociation: c'est ce qu'on appelle l'ordre public social. C'est ainsi que s'est construit le Code du travail. Depuis une vingtaine d'années, l'ordre public social est attaqué mais résiste. Le risque, c'est que la future réforme du droit du travail accouche d'un nouveau modèle qui mette à bas l'ordre pu-

**La future réforme du droit du travail risque d'accoucher d'un nouveau modèle qui mette à bas l'ordre public social**

blic social, laissant toute une partie des protections à la merci d'accords collectifs moins favorables. L'accord d'entreprise pourrait déroger beaucoup plus massivement aux dispositions de la loi; ce qui vaut aujourd'hui en matière de durée du travail vaudra-t-il demain dans des domaines aussi divers que celui du licenciement, du contrat de travail, du salaire, etc.? L'autre danger, ce sont les lois supplétives qui

s'effacent purement et simplement en présence d'accord collectif. Le premier ministre a beau dire qu'il fixera des verrous dans son projet de loi, il n'existe pas de garantie que ces verrous ne sauteront pas plus tard, ce d'autant plus que la réforme doit s'achever en 2018. Ouvrira-t-on la porte au référendum en cas d'échec des négociations? Admettra-t-on, comme l'envisage le rapport Combrexelle, que l'accord d'entreprise fixe le seuil de déclenchement des heures supplémentaires? Dans ces conditions, la durée légale du travail ne signifie plus rien. Autre risque, celui de voir l'accord d'entreprise primer sur le contrat de travail. Cela veut dire, par exemple, que le salarié n'a plus le droit de s'opposer à une réduction de son salaire prévue par accord collectif. Sur fond de chantage à l'emploi, la négociation collective peut devenir, si l'on n'y prend garde, un redoutable instrument de régression sociale. ■ Propos recueillis par

LAURENT MOSSINO Photo: Daniel Maunoury

## Repères

Pascal Lokiec est professeur agrégé de droit à l'université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, spécialiste des questions de droit social. Il est l'auteur du livre *Droit du travail*, publié aux Presses universitaires de France. Et d'un autre intitulé *Il faut sauver le droit du travail*, aux éditions Odile Jacob.

# IMPÔTS LOCAUX

## QUAND LES MÉNAGES TRINQUENT

### IMPÔTS LOCAUX : ÇA SERT À QUOI ?

Les collectivités locales ont vu leurs compétences s'étendre largement durant ces dernières années. Elles gèrent entre autre le RSA, l'aide à la personne, la santé, les transports, l'enseignement, la culture, le sport, le tourisme, la formation et l'insertion, le logement, les réseaux de communication, la préservation de l'environnement, la gestion des déchets, de l'eau et de l'énergie... Bien évidemment, elles ont aussi un rôle central d'acteur économique. Elles sont le principal soutien aux entreprises et au développement économique. Elles sont donc de très grandes pourvoyeuses d'emplois, soit directement pour assumer leurs missions ou indirectement par leurs investissements.

### COMMENT SE FINANCENT LES COLLECTIVITÉS ?

Les collectivités locales ont la particularité de devoir présenter un budget à l'équilibre. Elles utilisent en réalité peu l'emprunt qui ne représente que 8 % de leur budget. Par contre, la fiscalité constitue environ 50 % de leurs recettes (taxe d'habitation, taxe foncière, contribution économique territoriale, taxes

indirectes). Le reste de leurs ressources correspond à des dotations versées par l'État dont les collectivités locales sont très dépendantes.

### QU'EST CE QUI VA CHANGER ?

Le Gouvernement a pris des décisions qui seront très lourdes de conséquences ! En effet, le dernier Projet de loi de finances (PLF) confirme les politiques irresponsables de réduction des dépenses publiques à hauteur de 50 milliards d'euros en 3 ans. Les collectivités locales verront leurs dotations baisser de 11 milliards d'euros sur cette période. Dans le même temps, ce projet de loi de finances confirme les dizaines de milliards de cadeaux faits aux entreprises. Oui, il s'agit bien de cadeaux car ils sont consentis sans aucune contrepartie ! 33 milliards en 2016 rien que pour le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

C'est dans ce contexte que la réforme territoriale va poursuivre le saccage de la puissance publique et va encore aggraver une situation déjà catastrophique. Elle est, en plus, un nouveau coup porté à la démocratie car elle éloignera encore davantage les citoyens des lieux de décisions.

### PROBLÈME ARITHMÉTIQUE

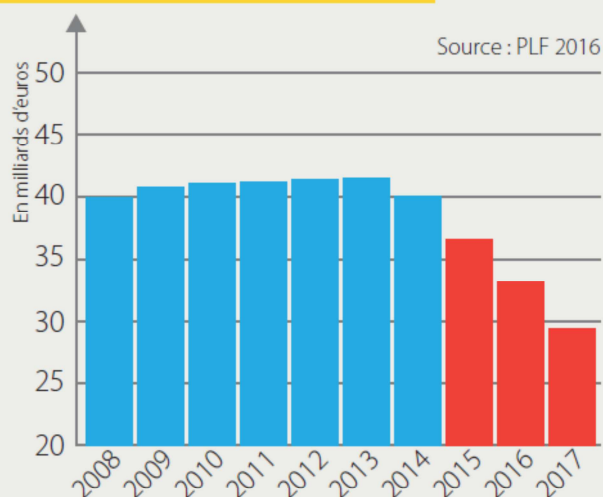
#### → ENONCÉ :

En plus des allègements nationaux, au niveau local, le remplacement de la Taxe professionnelle par la Contribution économique territoriale a permis aux entreprises (notamment les grandes industries) d'économiser 5 milliards d'euros supplémentaires par an. Ces nombreux cadeaux conduisent l'État à réduire de 11 milliards la dotation aux collectivités locales alors que leurs prérogatives n'ont jamais été aussi importantes. Qui va payer ?

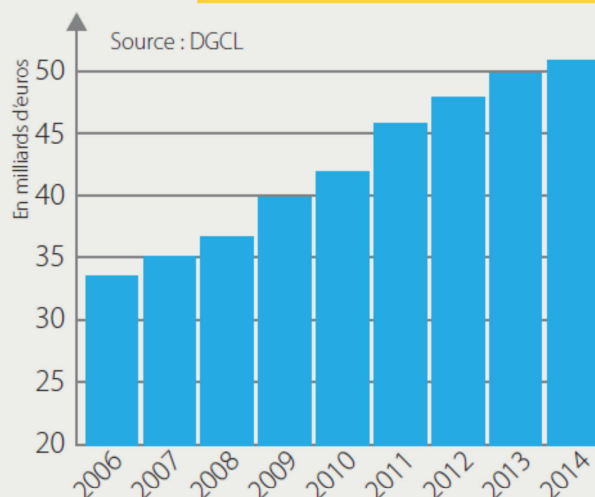
*Les particuliers  
1) ils auront moins de services publics  
car ils ne pourront plus être assurés par  
les collectivités faute de financement  
suffisant.  
2) Le principal levier de recettes pour les  
collectivités étant la taxe d'habitation et  
la taxe foncière, la fiscalité va continuer  
à augmenter pour les particuliers.*

#### ← RÉPONSE :

### ÉVOLUTION DE LA DOTATION DE L'ÉTAT AUX COLLECTIVITÉS LOCALES



### ÉVOLUTION DES IMPÔTS LOCAUX POUR LES PARTICULIERS



# LA TAXE D'HABITATION UN IMPÔT ARCHAÏQUE ET INJUSTE !

Pour obtenir le montant de la taxe d'habitation, on multiplie ce que l'on appelle « la valeur locative cadastrale » par les taux d'imposition modulés et votés par les collectivités locales.



## VOUS AVEZ DIT ARCHAÏQUE ?

La valeur locative c'est quoi ? Elle devrait représenter ce que votre habitation pourrait rapporter si elle était mise en location pendant un an. En réalité, elle est le résultat d'un calcul complexe. Elle tient compte de la superficie du logement, des éléments de « confort », de l'état de l'immeuble, de l'attractivité de sa situation géographique...

Sur le principe, la méthode est bonne. Seulement, aucune révision de ces valeurs locatives n'a été effectuée depuis 1970 ! Résultat : elles ne correspondent bien souvent plus du tout à la réalité immobilière de 2015.

## VOUS AVEZ DIT INJUSTE ?

En effet, le calcul de la taxe d'habitation ne tient que très peu compte des revenus des occupants. Il existe seulement quelques dispositifs d'exonération ou d'allègement de cette taxe dont la portée a été constamment réduite ces dernières années.

Un étudiant, un travailleur précaire, un retraité avec une faible pension devra

s'acquitter d'une taxe d'habitation, avec en supplément le paiement de la redevance audiovisuelle et de la Taxe d'enlèvement des ordures ménagères (voir ci-contre).

*Par exemple : pour être exonéré de taxe d'habitation un couple de retraités doit percevoir moins de 1366 € par mois (soit une pension inférieure à 683 € par personne).*

## ALORS QUE FAIRE ?

Il faut réformer la fiscalité locale des professionnels afin qu'ils contribuent véritablement au développement du territoire sur lequel ils engrangent leurs bénéfices. Il faut réformer les impôts locaux des particuliers par une révision juste des valeurs locatives et une réelle prise en compte des revenus dans le calcul de cet impôt. Il faut aussi mettre en place de meilleurs systèmes de pérennité entre les collectivités riches et celles qui le sont moins. Il est également nécessaire de réformer la fiscalité dans son ensemble car la politique budgétaire de l'État a un impact direct sur les collectivités.

## TAXE ENLÈVEMENT DES ORDURES MÉNAGÈRES

La Taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM) est totalement injuste car elle ne prend pas en compte les revenus des redevables. Pire, le Grenelle de l'environnement, en 2009, a institué une TEOM « incitative », modulable en fonction de la quantité de déchets jetés. C'est totalement contraire aux principes de service public.

**Solution :** le financement par le budget général des collectivités dans le cadre d'une réforme globale de la fiscalité. Malheureusement aujourd'hui seules 4 % des collectivités financent la collecte et le traitement des ordures par le budget général.

Nos propositions fiscales sur [www.justicefiscale.fr](http://www.justicefiscale.fr)

# 10 bonnes raisons de vous syndiquer à la CGT

---

## ***1. La CGT est, depuis 10 ans, la première organisation syndicale au ministère du travail***

Elle a rassemblé 26% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles du 4 décembre 2014.

## ***2. La CGT syndique et représente le personnel de chacun des corps présents au ministère***

La CGT syndique l'ensemble des agent/es du ministère, quels que soient le corps, la catégorie ou le statut.

Elle dispose d'élu/es dans toutes les CAP (adjoints administratifs, secrétaires administratifs, contrôleurs du travail, inspecteurs du travail, attachés, contractuels 84) pour y défendre vos droits statutaires.

## ***3. La CGT est implantée dans toutes les régions***

La CGT dispose de sections locales. Elle est la seule organisation à avoir présenté des listes dans toutes les régions aux dernières élections et a obtenu 27% des voix dans les DIRECCTE.

## ***4. La CGT est un syndicat de proximité***

La CGT, ce sont des collègues que vous connaissez, présent/es dans les services avec vous au quotidien, visibles, disponibles et tenaces, vers lesquels vous pouvez vous tourner pour un conseil, une demande, une défense individuelle ou collective.

En s'appuyant sur votre mobilisation, ils/elles portent vos préoccupations, vos questions et vos revendications pour obtenir satisfaction.

## ***5. La CGT assure la défense des agent/es et la solidarité entre eux/elles***

La CGT s'adresse à tous les agent/es, quels que soient la catégorie et le statut. Dans ce cadre, elle défend les personnels les plus exposés aux suppressions de postes et au gel des salaires (les collègues de catégorie C en particulier) tout en cherchant la solidarité de tous.

La CGT assure devant l'administration la défense individuelle des agent/es et l'exercice de leurs droits statutaires, qu'ils soient syndiqué/es ou non. Elle se bat pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère.

## ***6. La CGT est un syndicat national qui vous informe et qui dispose des moyens pour défendre les agent/es et les missions***

Au niveau national, la CGT assure le lien entre ses sections locales pour la mise en commun des expériences et des problèmes locaux et une meilleure prise en compte de nos intérêts individuels et collectifs. Vous disposerez de nos analyses nationales et serez informés de ce qui se passe dans d'autres départements et régions.

## ***7. La CGT privilégie l'action et la présence sur le terrain, à vos côtés dans les services***

La CGT ne limite pas son action aux déclarations dans les instances. Elle mobilise, informe, rend compte. Elle recherche l'unité avec d'autres syndicats pour permettre l'action du plus grand nombre d'agent/es sur des revendications offensives. En organisant des assemblées générales dans les services, la CGT permet aux agent/es de s'exprimer et de décider démocratiquement de leurs actions.

## ***8. La CGT est un syndicat tourné vers l'interprofessionnel***

La CGT est la première confédération syndicale en nombre d'adhérent/es et d'audience, implantée dans les entreprises privées, dans les administrations, dans les collectivités locales, dans les établissements de service public.

La CGT est dotée d'unions interprofessionnelles permettant de faire converger les luttes des salarié(e)s du public et du privé, des précaires, des chômeurs(euses), des retraité(es).

***9. « Tous ensemble » contre l'austérité, contre les suppressions de postes, pour la défense du service public et d'un code du travail protecteur !***

Au ministère du travail, la CGT œuvre à la construction d'un mouvement d'ensemble des agents contre la politique du gouvernement, comme en 1995 pour la sécurité sociale, en 2006 contre le contrat première embauche (CPE) ou en 2003 et 2010 pour nos retraites.

La CGT s'est battue contre le « Ministère fort », contre la réforme de l'inspection du travail et les restructurations incessantes des pôles 3E.

Elle porte des revendications contre les suppressions de postes, pour la défense de nos acquis et de nos garanties statutaires, pour l'amélioration de nos conditions de travail, pour la défense et le renforcement d'un service public protecteur des salarié(es) et des chômeurs/euses.

***10. Adhérez pour renforcer la CGT !***

La force de la CGT, c'est avant tout celle de ses adhérent(es). Pour que vos revendications aient du poids, il faut une CGT forte. Elle ne peut pas l'être sans vous ! En adhérant à la CGT, vous montrerez votre détermination à obtenir l'arrêt des réformes néfastes et disposerez des moyens pour vous informer et vous défendre au quotidien.

Vous renforcerez un syndicat de transformation sociale qui résiste, agit, propose.

Vous contribuerez à financer et développer les activités de la CGT car elle ne vit que grâce aux cotisations de ses adhérent(es).

*Le versement de cotisations syndicales vous permet de bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu, égal à 66% des cotisations annuelles versées dans la limite de 1% du revenu brut imposable : 100 euros cotisés, c'est un crédit d'impôt de 66 euros.*

***La CGT est votre outil ! Ne restez pas isolé/e ! Syndiquez-vous à la CGT, soutenez la CGT !***

***Pour adhérer, contactez un/e militant/e CGT***

