La salamandre rouge.

N°17 mai/juin 2020.

CITATION DU MOIS.

Surtout, soyez toujours capables de ressentir au plus profond de votre cœur n'importe quelle injustice commise contre n'importe qui, où que ce soit dans le monde. C'est la plus belle qualité d'un révolutionnaire.

ERNESTO « CHE » GUEVARA

Voici le dix-septième numéro de la salamandre rouge. Cette « lettre électronique » vous sera donc transmise par mail, donc n'hésitez pas à nous communiquer la ou les adresses auxquelles vous souhaitez en être destinataire, par défaut elle est envoyée sur votre boîte mail @lehavre.fr si vous souhaitez une autre destination faites nous le savoir par retour de mail.







LE 16 JUIN 2020 :
TOUS DANS LA RUE !

Le JOUR D'APRES doit être une reconstruction de notre système de santé qui a été « détricoté » par les derniers gouvernements à la solde du patronat !
Notre système de santé solidaire ainsi que notre sécurité sociale sont aujourd'hui menacés !

Profitant de la pandémie et de l'état de droit, les licenciements explosent !
Les derniers chiffres du chômage sont catastrophiques !
Le nombre de Privé d'emploi a gonflé de plus de 800 000 !

Pendant ce temps le MEDEF en profite pour attaquer nos acquis : 13ème mois ; RTT ; temps de travail ou encore baisse de rémunération sont ses principales demandes !

Pour soutenir le personnel de santé, pour dénoncer les actions gouvernementales à la solde du patronat, l'Union des syndicats CGT du Havre appelle l'ensemble des travailleurs, privé d'emploi, retraités, étudiants à se rassembler devant la sous-préfecture du havre le

Mardi 16 juin à partir de 9H30.

Ce rassemblement sera suivi d'une opération escargot en direction de l'Hôpital J. MONOD en passant par divers établissements de santé !

VENEZ NOMBREUX !

AGENDA 2020

CAP

Encore non communiqué

CTP

Le 10 septembre
Le 24 septembre
Le 15 octobre
Le 26 novembre

CHS CT

Le 1 octobre
Le 17 décembre

CCP

Encore non communiqué

GROUPE DE TRAVAIL.

8 juin : covid19
15 juin : Espaces verts



APPEL DE LA CE FEDERERALE

La Commission Exécutive de la Fédération des Services publics réunie ce jour dénonce l'abandon des responsabilités des plus hautes autorités de l'État dans la gestion de la catastrophe sanitaire de la pandémie du COVID-19. Par centaines de milliers, les territoriaux se sont retrouvés en première ligne pour assurer la continuité du service public. Il a fallu et il faut se battre pour avoir des protections pour travailler, il a fallu et il faut se battre pour que nos instances, à commencer par les CHSCT, soient convoquées. Si des employeurs ont respecté les représentants du personnel, ce dont nous nous félicitons, force est de constater que nombre d'entre eux se sont vautrés dans une dérèglementation inadmissible, dans des comportements honteux, contraignants leurs agent.e.s à travailler sans protection ou sur des tâches non essentielles. Honte à ceux qui mettent leurs agent.e.s en danger! Sans dédouaner les employeurs locaux, c'est bien le gouvernement qui porte l'entière responsabilité du désastre en cours. Édouard Phillipe a confirmé la date du 11 mai annoncée par le Président de la République avec la reprise de l'activité par la réouverture partielle des structures de la petite enfance et de l'école élémentaire notamment. Mais il continue à installer le flou dans la mise en œuvre de ses décisions en donnant la possibilité aux parents de décider eux-mêmes du destin de leur enfant. Dans le même temps, il n'offre aucune garantie de protection maximum pour les agent.e.s du service public qui devront assurer leurs missions dans des conditions sanitaires qu'ils ne connaissent pas afin que le Medef dispose au plus vite de la main-d'œuvre nécessaire à la sauvegarde du profit du patronat et des actionnaires. Il assume qu'il n'y aura aucun test, qu'aucune distribution massive, gratuite, ni ciblée de masque ne sera organisée par les services de l'État et qu'aucune obligation en ce sens ne sera faite à nos employeurs à qui pourtant incombe la sécurité des agents en situation de travail. Il n'a livré quasiment aucune information sur les moyens permettant cette réouverture sans mettre en danger les élèves, leurs familles, les personnels et sans provoquer une seconde vague de l'épidémie. Nous l'affirmons, nous sommes pour en finir avec le confinement et pour la reprise du travail. Mais pas à n'importe quel prix et n'importe comment, avec toutes les garanties sanitaires. Pas de protection, pas de travail c'est clair, cela veut dire que nous ne travaillerons pas sans la garantie de la préservation de notre santé. Les agent.e.s du service public sont fier.e.s d'exercer leurs missions au service de l'intérêt général. Pourtant, force est de constater que ce gouvernement n'entend pas leurs revendications légitimes que le travail ne doit pas les mener à risquer leur vie et celles de leurs proches.

Le confinement est une décision purement politique et non médicale, produite par les politiques successives d'austérité, de réduction des coûts, des dépenses de santé, du nombre de fonctionnaires afin de privatiser les services publics potentiellement rentables. La loi dite d'urgence sanitaire, les ordonnances prises contre les droits des salariés au nom de la sauvegarde de l'économie et les dernières mesures gouvernementales représentent une remise en cause des libertés démocratiques sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale. La dérèglementation totale s'installe : au prétexte de l'encombrement prévisible dans les transports des horaires décalés vont imposer une flexibilité généralisée, y compris dans les collectivités au nom du déconfinement, tout cela pour camoufler le choix politique de ne pas faire de tests systématiques de salariés, seule mesure à même de réellement protéger la population. Les pouvoirs des préfets vont être étendus, les prérogatives des instances de représentation du personnel vont être limitées. Dans le même temps, partout, la colère gronde. Personne n'est dupe sur les intentions gouvernementales d'utiliser la situation pour s'attaquer aux libertés démocratiques : il interdit les rassemblements de plus de 10 personnes mais autorise par ailleurs d'être 15 élèves par classe ou des millions dans les transports en commun ! Dans cette situation, nous ne pouvons que réaffirmer nos revendications : c'est pourquoi la fédération des Services publics exige que les instances paritaires, CT et CHSCT de plein exercice ou CSE et CSSCT pour les offices de l'habitat, les entreprises de thanatologie et services de l'eau, soient réunies dans les meilleurs délais afin d'examiner les Plans de retour à l'activité et les conditions de protection des agents face au Covid-19 dans les collectivités territoriales et établissements publics assimilés. La Fédération des Services publics réaffirme son mot d'ordre : « pas de protection, pas de travail » et par conséquent exige que les agents en situation de télétravail ou placés en Autorisation spéciale d'absence, notamment pour garde d'enfant y compris après le 11 mai s'ils choisissent de ne pas mettre leurs enfants à l'école, soient prolongés et confortés dans ces positions sur les semaines à venir et tant que la situation sanitaire l'exigera. En restant confiné dans la peur pour soi et pour les siens, la lutte des classes est difficile : il y a deux mois, nous voulions bloquer le pays pour gagner la bataille du progrès social. Là, le gouvernement bloque le pays pour empêcher la lutte des classes ! Nous refusons de nous adapter à cette situation tronquée : aucun accord pour supprimer des congés ne doit être signé, aucun protocole d'engagement mutuel. Nous devons impérativement renforcer nos syndicats pour construire le rapport de force nécessaire pour contrer.

LA COMMISSION EXÉCUTIVE DE LA FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS RÉAFFIRME SES REVENDICATIONS

- pour les 32 heures, les 1800 € minimums, la retraite à 60 ans, le développement des services publics et d'une fonction publique sous statut et exige :
- l'abrogation de la loi d'urgence et toutes les ordonnances de dérèglementation, défavorisant uniquement les travailleurs au profit du patronat,
- l'abrogation de la loi de Transformation de la fonction publique,
- l'abandon du processus de loi sur les retraites par points, adoptée à coup de 49-3,
- le retrait du projet de loi « décentralisation, différenciation et déconcentration » (3D)

La Commission Exécutive de la Fédération des Services publics, constatant que les mesures nécessaires à une reprise en toute sécurité ne sont pas réunies et ne le seront pas le 11 mai, refuse de cautionner de près ou de loin, sous couvert d'union nationale, l'incurie du gouvernement dans la gestion de cette crise pandémique et se tiendra aux côtés des salariés et des agents territoriaux s'ils estiment nécessaire d'user de leur droit de retrait pour la sauvegarde de leur santé. Elle rappelle que nous mettons à disposition des syndicats un modèle de courrier commun Fdsp/Ferc pour interpeller les maires et exiger de ne pas ouvrir dans ces conditions et rappelle le préavis de grève mis à leur disposition, si besoin, pour l'ensemble du mois de mai 2020.

ESCROQUERIE DU MAIRE DU HAVRE
SUR NOS CONGES

Profitant de la « crise sanitaire », la Ville du Havre a tenté de supprimer des congés...à la tête du client !

Voici la règle qui s'applique dans la Fonction Publique d'État, suite à l'ordonnance du 15 avril 2020 :
- pour ceux qui ont des R.T.T : retrait de 5 jours sur la période du 17 mars au 17 avril + retrait de 5 jours de congés annuels sur la période de confinement, au-delà du 17 avril ou 10 jours de R.T.T. au total.
- pour ceux qui n'ont pas de R.T.T. retrait maximum de 6 jours de congés annuels sur la période de confinement.

A la Communauté Urbaine, qui a le même employeur que nous, rappelons-le :
- les agents qui ont travaillé et qui avaient posé des congés sur la période de confinement, les ont vu débités de leurs droits 2020, dans la limite de 5 jours.
- les congés 2019 restant ont été posés quant, à eux, sur un **C**ompte **E**pargne **T**emps
- les personnes en Autorisation Spéciale d'Absence (code 110) au titre de leur vulnérabilité de santé ou en garde d'enfants, ont été débité des congés qu'ils avaient posés, dans la limite de 5 jours.
- pour tous les autres agents : aucun retrait de congés

Dans d'autres collectivités le nombre de jours éventuellement retirés, a été négocié avec les organisations syndicales représentatives du personnel et est de moins de 5 jours de retrait de congés annuels.

Et, pendant ce temps-là, à la Ville du Havre, le Maire, profitant de la règle qui permet aux collectivités territoriales « une libre administration » et via la note de son Directeur Général des Services, en date du 2 avril 2020, a pris la décision de nous retirer :
- tous les congés posés sur la période du confinement et même au-delà, **sans fixer un nombre de jours maximum**
Des agents relevant d'activités **pourtant jugées « essentielles »,** ont été mis d'office en congés annuels de 5 jours sur la période de confinement.

Si nous n'avions pas insisté des semaines durant, il est certain que la liberté d'application laissée aux responsables hiérarchiques, aurait pu générer une grande différence de traitement, d'un service à un autre, d'un agent à un autre, ce qui est en totale contradiction avec le principe d'équité prévu par notre statut. Voici quelques situations qui nous ont été remontées et sur lesquelles nous sommes intervenus :
- au parc de véhicules : il a été demandé aux agents de poser 10 jours de congés 2020 sur la période de confinement
- à la direction des bâtiments : nous avons soulevé la situation d'agents auxquels il était envisagé de retirer jusqu'à **16** jours de congés sur la période de confinement (10 jours au titre de 2019 et 6 jours au titre de 2020).
- des agents qui ont été en arrêt maladie prolongé et ont normalement la possibilité de reporter les congés de l'année antérieure non pris, auraient pu se voir retirer l'ensemble de leurs congés 2019, soit un nombre de jours bien supérieur à celui prévu par l'ordonnance du 15 avril et à l'engagement de Mr CAVARD.
- des agents qui avaient posé plusieurs semaines de congés sur la période de confinement pour un voyage (annulé bien sûr du fait du contexte) les auraient perdues...

Nous ne considérons pas, en ce qui nous concerne, que les congés imposés sur cette période ont permis une réelle récupération...faut-il rappeler que tout le monde n'a pas eu la possibilité de se détendre dans son jardin et que beaucoup d'entre nous, étaient confinés dans des appartements, petits, parfois avec leurs enfants et avec des contraintes fortes de sortie.

Depuis le début du confinement, nous n'avons cessé de solliciter l'administration, notamment sur ce point, lors des instances paritaires qui se sont tenues, sur notre pression ; mais aussi, par mails, appels, groupes de travail…Lors du Comité Technique du 17 avril, Monsieur CAVARD s'est engagé à ce que le nombre de jours de congés retirés n'aille pas au-delà des 6 jours de congés annuels prévus par l'ordonnance, lorsque les agents n'ont pas de RTT. C'est parce que nous n'obtenions pas de réponse claire et en conformité avec les engagements de l'administration, que nous avons quitté le groupe de travail COVID le 27 mai dernier.

Notre insistance permanente depuis début avril, a payé et nous avons obtenu que le nombre de jours de congés retirés aux agents n'aillent pas au-delà de 5 jours sur la période du confinement.

Si vous connaissez une situation différente, n'hésitez pas à nous la faire connaître pour nous permettre de réinterroger l'administration municipale lors du prochain Comité Technique.

Sachez que la C.G.T a déposé un préavis de grève permanent jusqu'à fin septembre 2020.

Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous !

À l'heure où « la relance de l'économie » est prétexte pour demander toujours plus de sacrifices aux salariés, la CGT propose de sortir de cette crise en transformant profondément notre modèle de société.

Dans un document intitulé « Le progrès social et environnemental, c'est possible et urgent », la CGT verse au débat une série de propositions de nature à engager ces transformations. Il en est une qu'elle revendique depuis de nombreuses années : la réduction du temps de travail à **32 heures sans perte de salaire**. Une proposition qui prend une nouvelle résonance à la sortie du confinement qui se dessine…

Le président Macron affirme à chacune de ses interventions qu'il a pris la mesure des transformations qu'il nous faut opérer. Son gouvernement annonce, le cœur sur la main, vouloir tout faire pour sauver l'emploi et empêcher que la crise économique frappe les salariés – particulièrement les plus fragiles d'entre eux.

Dans les faits, il distribue des milliards aux grands groupes sans exiger de réelles contreparties, sans garantie sur le maintien de l'emploi – si ce n'est quelques vagues promesses médiatiques dont nous savons ce qu'elles deviennent… Ce même gouvernement appelle les salariés à sacrifier leurs congés, leur treizième mois, à accepter des baisses de salaire et de travailler plus… pour relancer l'économie.

À l'inverse de cette logique, la réduction du temps de travail est l'un des moyens efficaces de relancer l'économie de notre pays et de résorber les inégalités. Mettre en place les 32 heures sans perte de salaire permettrait de sauvegarder et créer de l'emploi rapidement, massivement. La CGT évalue le nombre d'emplois concernés à 4 millions…

En redistribuant une partie des gains de productivité réalisés (des richesses créées) jusqu'ici sur l'ensemble des salariés, en maintenant ou en donnant accès à l'emploi stable à des millions de chômeurs, précaires… Cette mesure permettrait qu'ils disposent enfin d'un revenu leur permettant de vivre dignement. Un pouvoir d'achat tout neuf qui les conduirait à, tout simplement, consommer… Peu de chance qu'ils aillent planquer leur butin dans l'un des paradis fiscaux. Il y a fort à parier que l'économie de la France s'en porterait mieux.

Changer de modèle économique nécessite d'aller plus loin que ce juste constat. Pour cela la CGT fait des propositions et ouvre des pistes de débat dans l'objectif de gagner une réduction du temps de travail qui pose les bases d'une transformation plus profonde de notre société.



Travailler toutes et tous : lutter contre la précarisation du travail

- Évaluer puis supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les emplois en CDD, intérim ou à temps partiel ;
- Rendre obligatoire le paiement de cotisations patronales sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salariés ;
- Ouvrir la prime de précarité aux salariés à temps partiel ;
- Appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps plein (de 25 % sur la première tranche d'heures complémentaires puis de 50 %) ;
- Le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail ;
- Toute coupure de plus de deux heures dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire ;
- Instaurer pour les salariés un droit opposable au passage à 24 heures par semaine et 7 heures par jour ;
- Augmentation du temps de repos quotidien à 12 heures par jour.

Travailler mieux, lutter contre la pénibilité et le travail du dimanche

- Ouvrir la possibilité à partir de 50 ans ou pouvoir bénéficier d'un départ anticipé dès 57 ans pour les emplois les plus pénible ;
- Passage automatique et immédiat au 32 heures pour les postés, nuit et les salariés cumulant au moins trois critères de pénibilité ;
- Seniors : à partir de 50 ans et d'un nombre d'années d'exposition à la pénibilité, mise en place de temps partiels seniors (accords temps partiel bonifié) ;
- Conformément à la législation européenne, le temps d'astreinte doit être distinct du temps encadré de repos.



Travailler moins quel que soit le niveau d'autonomie et de responsabilité

- Mettre en place un droit à la déconnexion avec des trêves de mails durant les temps de repos. Ces plages de trêves de mails devront être supérieures au temps de repos des salariés et être fixées par accord de branche ou d'entreprise ;
- Encadrer strictement les forfaits jours pour garantir le droit à la santé et à la sécurité et des durées maximales de travail ;
- Instituer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numériques. Il est nécessaire de mettre en place des moyens collectifs d'évaluation du temps et de la charge des salariés ;
- Présentation au comité social et économique d'une évaluation du temps de travail des salariés par CSP et par secteur, et des synthèses des données issues des entretiens individuels sur la charge de travail ;
- Renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme (présomption d'accident du travail, système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquels le salarié peut être joint…) ;
- Renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels (présomption d'accident du travail, temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire) ;
- Validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraire ;
- Augmenter les jours de réduction du temps de travail, pour les salariés au forfait jours, passer le nombre de jours de référence à 200.

Travailler moins : un enjeu social et citoyen

Le bilan de la réduction du temps de travail à 35 heures a révélé de grandes inégalités quant à l'utilisation de cette réduction du temps de travail. À l'évidence, celle-ci a été différente selon le niveau de salaire, la catégorie sociale professionnelle, ou le sexe du ou de la salarié·e. La réduction du temps de travail doit être facteur de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et permettre une meilleur articulation vie professionnelle et vie privée.

La réduction du temps de travail doit bénéficier à toutes et tous, être facteur d'émancipation, d'accès réel aux loisirs et à la culture, de possibilité d'être acteur ou actrice de la cité, et ce quel que soit le salaire ou la situation de famille. La réduction du temps de travail ne doit pas être dévoyée, ce qui nécessite de discuter de :

- Consacrer du temps à la formation professionnelle : pour la CGT, cela doit représenter 10 % du temps de travail ;
- Attribuer des jours pour des missions de coopération à l'international ;
- Attribuer du temps pour les activités d'intérêt général (environnemental, enseignement…) ;
- Allonger les congés de paternité et de maternité ;
- Attribuer du temps pour activité parentale ;
- Attribuer du temps pour les aidants familiaux.

Il va de soi que le dimanche doit être le jour de repos commun à la majorité des salariés.

Ce n'est qu'en permettant aux travailleurs, à ceux qui produisent la richesse, de vivre – et travailler – mieux que l'on pourra relancer l'économie en cette période de crise, pas en les exploitant jusqu'à mettre en péril leur pouvoir d'achat… et surtout leur santé.

Le 16 juin rassemblement havrais en soutien aux soignants.



SOLIDARITE « LA 105ème. »

Le Havre, le 16 septembre 2019, Johanna TILLY était poignardée par son ex-compagnon en présence de ses enfants.

En octobre, 4 de ses amies décident de créer une association pour venir en aide aux femmes victimes de violences par leur conjoint et pour éviter un nouveau drame.



Pour ce faire, elles mettent un numéro de téléphone disponible 7j/7 et 24h/24 :

07 66 77 49 09.



LE DROIT ET VOUS.

Congés annuels : les droits des fonctionnaires

Chaque année, le fonctionnaire a droit à des jours de congé rémunérés. La durée de ces congés est fixée par des textes règlementaires. Le fonctionnaire a temps plein travaillant cinq jours par semaine dispose ainsi de 25 jours annuels.
Un agent de la fonction publique a droit à des congés annuels rémunérés. La durée du congé annuel est calculée en nombre de jours effectivement ouvrés, correspondant au **nombre de jours effectivement travaillés par l'agent,** et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service.
Tout agent en activité (fonctionnaire ou contractuel) a droit, pour une année de service accompli, du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine, soit 25 jours par an,
Qu'il soit fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou agent contractuel,
Qu'il travaille à temps plein, à temps partiel ou sur un poste à temps non complet.
Dans la fonction publique hospitalière, un agent à temps partiel a droit à des congés annuels d'une durée égale à celle d'un agent à temps plein. Toutefois, leurs congés seront payés au prorata de la quotité de travail effectuée.
Calendrier des congés, report, congés fractionnés...
Le **calendrier des congés** est fixé par le chef de service, après consultation de l'agent. Une priorité pour les choix de période est donnée aux agents publics ayant des enfants.
Les congés peuvent être fractionnés ou échelonnés dans l'intérêt du service et, sauf cas particuliers, un agent ne peut pas être absent plus de 31 jours consécutifs. Cette règle n'est pas applicable à l'agent bénéficiant de **congés bonifiés.**

Important

Fonction publique : des jours de congé en plus

Le congé bonifié - C'est un congé accordé au **fonctionnaire originaire de métropole travaillant dans un département d'outre-mer (Dom)** ou **originaire d'un Dom qui travaille en métropole.** Il permet de retourner périodiquement dans son département d'origine. Les contractuels n'y ont pas droit.

Les "jours de fractionnement" - Des jours de congé supplémentaires peuvent être accordés au fonctionnaire qui utilise ses congés annuels en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre. Il gagne un jour de congé supplémentaire s'il a pris 3 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, et 2 jours de congés supplémentaires s'il a pris au moins 6 jours de congé en dehors de la période considérée.

En principe, les congés annuels ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration employeur. Une exception toutefois : les congés annuels non pris en raison de congés de maladie ou accident de service.
De même, sous certaines conditions, les congés non pris au titre d'une année peuvent alimenter un **compte épargne-temps (CET)**. Sinon, ils ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice, sauf dans certains cas pour un agent contractuel.



Pour tous renseignements sur un sujet concernant vos droits, contactez-nous au 02/35/19/45/00. Ou par mail : cgt.territoriaux@lehavre.fr