

Sud



JOURNAL DE LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS SUD DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Austérité = service public en danger !

La volonté du gouvernement de faire adopter le traité pour la stabilité, la coordination, la gouvernance (TSCG) dit pacte budgétaire laisse penser que le changement promis par le candidat Hollande devenu Président, n'est pas pour maintenant mais certainement pas non plus pour demain !

La nouvelle cure d'austérité ne peut qu'aggraver et amplifier les effets délétères sur les services publics (dégradation du service rendu aux usagers, conditions de travail insupportables, précarité croissante pour les agents,...). Pire, tout le monde s'accorde à dire que l'objectif de réduction des déficits est inaccessible en 2013, en France comme dans d'autres pays déjà sous le joug de mesures qui étranglent les populations.

De fait, les premières mesures prises par le gouvernement (non revalorisation du SMIC, gel du point d'indice, maintien du jour de carence...), ne constituent aucunement une rupture avec la politique d'austérité conduite par Sarkozy.

Seul petit signe de changement : la Ministre de Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonc-

tion publique affiche une volonté de reprendre le dialogue social. Mais les fonctionnaires ne peuvent pas se satisfaire d'un agenda de discussions, qui va beaucoup mobiliser leurs organisations syndicales jusqu'en avril, sans réelles perspectives de réponse à leurs préoccupations – salaires et conditions de travail principalement – puisqu'au nom de la crise et des contraintes imposées par le pacte budgétaire, l'heure est aux économies et à la poursuite de la réduction des effectifs.

Avec Solidaires Fonction Publique, la Fédération SUD CT s'inscrira dans les espaces de dialogue social qui lui seront proposés. Mais cela n'a de sens que si dans le même temps, elle continue à créer les conditions d'un rapport de forces, par la mobilisation des agents, indispensable pour peser réellement sur les décisions qui en sortiront.

À LIRE D'URGENCE DANS CE NUMÉRO

Ils se sont mobilisés (P.2) - Chronique juridique (P.2-3) - Ne pas perdre sa vie à la gagner (P.4-5)
Que fait la Fédé? (P.6) - Bon à savoir (P.7) - «Citoyens du monde» (P.8)



MAIRIE D'ANGERS

Aménagement horaire des collègues femmes enceintes : du changement à Angers

Le 15 novembre 2011, le syndicat SUDCT 49 a interpellé le maire de la ville d'Angers sur le thème des facilités horaires accordées aux femmes enceintes... La circulaire du 21 mars 1996 prévoit un aménagement des horaires de travail des femmes enceintes dès le troisième mois de grossesse. Ce dispositif qui prend la forme d'une heure maximum d'absence par jour n'était pas complètement appliqué à la ville d'Angers. Il fallait faire une journée de 7 heures pour bénéficier de ce dispositif. Tant pis pour les collègues du service animation faisant 6h50 dans la journée et qui étaient privées de ce droit.

Aujourd'hui, la règle de gestion évolue sous trois aspects :

→ Les agents souhaitant bénéficier de ce dispositif devront se rapprocher de la médecine de prévention qui donnera un avis médical ;

→ **Le seuil des 7 heures est abandonné :** ainsi tout agent peut solliciter un aménagement horaire pendant sa grossesse dès lors que son temps de travail journalier excède la demi-journée ; le médecin pourra prévoir un aménagement d'une durée inférieure à une heure quotidienne.

→ Les responsables de service devront justifier par écrit les motifs du refus d'aménager les horaires de travail.

Merci aux collègues qui ont interpellé le syndicat pour aborder le sujet. Grâce à elles, les futures mamans seront au mieux de leur forme.

« Salauds de pauvres »

Vous vous souvenez peut-être de cette agent qui avait été « remerciée » après 30 ans de CDD et de contrats aidés successifs (cf CoTe Sud n°25). L'action du syndicat Sud CT31 a enfin payé : elle vient d'être recrutée et devrait être titularisée à l'issue de la période de stage.



Chronique juridique

UNE DÉMISSION SOUS CONTRAINTE REQUALIFIÉE EN LICENCIEMENT IRRÉGULIER

Le Juge des référés du Tribunal Administratif de Toulouse a bien voulu suivre l'argumentation du Syndicat SUDCT 31 qui intervenait pour défendre la cause d'un agent d'une petite commune de la Haute-Garonne. **L'agent se sentant en danger quasi-quotidien à son poste de travail** (bucheronnage sans équipement individuel de sécurité et en site isolé sans moyen de communication, travaux électriques sans habilitation...) avait saisi le président de la CHS du CTP du centre de gestion de la situation de danger dans laquelle il s'estimait être.

La réponse du Centre de gestion n'était pas celle qu'il attendait

et ne faisant que le renvoyer vers les élus du personnel. En situation de stress, il demandait alors par écrit au maire de la collectivité qui l'employait de « rompre son contrat de stagiaire » au besoin « par un licenciement amiable ». Le Maire faisait ni une ni deux et accédait « au désir » de l'agent de ne plus « faire partie des effectifs de la commune » à compter d'« avant-hier », appuyant sa décision par le signalement de la « démission » sur les formulaires des ASSEDIC. Il privait ainsi de tout revenu une famille entière avec deux jeunes enfants, simplement parce que la peur des risques encourus par le père était devenue intolérable.

Madame la Présidente du Tribunal, le 14 août 2012, a admis qu'il y avait urgence et qu'il était d'intérêt général de suspendre cette décision injuste qu'elle a requalifiée de licenciement. Elle a considéré que, comme la Commission administrative paritaire ne s'était pas prononcée préalablement, le licenciement était irrégulier. Le maire a, à compter de son ordonnance, un mois pour réintégrer l'agent à la date de sa radiation des cadres, et pour régulariser sa situation. Autant dire que le Syndicat SUDCT31 va suivre de très près les conditions de réintégration et de régularisation de l'agent et l'exécution de cette décision de justice. **(à suivre ...)**



Question de sécurité

Que faire lorsque l'autorité territoriale refuse systématiquement d'appliquer les règles de prévention des risques et que les accidents se multiplient (2 collègues ont par exemple déjà chuté par absence d'éclairage)? Faut-il attendre le pire?

Malheureusement, le CHS et l'autorité territoriale ne font pas leur travail. L'inspection du travail nous a répondu qu'elle ne pouvait rien faire parce qu'elle n'intervient pas pour les fonctionnaires. Pourtant l'article 2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale dans sa version consolidée au 06 février 2012 est clair.

À part écrire au procureur de la République, je ne vois pas comment forcer la collectivité à engager les travaux nécessaires.

LE NOUVEAU GOUVERNEMENT MET EN PLACE SON SERVICE APRÈS VENTE.

Vous avez demandé le changement ?
Nous ne sommes pas en mesure de vous répondre actuellement.
Veuillez renouveler votre appel ultérieurement



W. + Sanrankune

AURIEZ-VOUS UNE AUTRE PROPOSITION À NOUS FAIRE?

Réponse

L'hygiène et la sécurité fait partie des pans entiers du droit qui ne sont pas appliqués par les collectivités territoriales. Pourtant l'arsenal juridique existe.

→ Vous pouvez compléter systématiquement (tous les jours par exemple) le registre hygiène et sécurité qui doit être mis à disposition du personnel (et des usagers). S'il n'existe pas, vous faites des observations sur papier libre à déposer au courrier (avec demande de récépissé) et vous précisez « en l'absence de registre hygiène et sécurité mis à disposition du personnel... »

→ Vous pouvez aussi faire venir un huissier pour qu'il constate qu'il n'y a pas de registre d'hygiène et de sécurité mais ça coûte cher.

→ Vous avez, en tant qu'agent, la possibilité de saisir les membres du CHS d'un droit d'alerte sur une cause de danger. Si vous faites une saisine officielle, ils vont avoir du mal à l'ignorer totalement et vous pouvez en faire une copie à l'inspection du travail qui est compétente en cas de divergence d'analyse sur la caractérisation du risque.

→ Vous pouvez aussi demander communication du PV du CHS au titre du droit d'accès aux documents à caractère administratif. Dans ce cadre-là, vous pouvez faire un droit d'alerte général, en listant tous les risques pour la sécurité ou la santé que vous avez repérés et prévenir que les agents pourront exercer le droit de retrait s'ils se trouvent confrontés à ces risques.

→ Vous en profiterez aussi pour leur demander de vous communiquer la procédure d'alerte qui précède l'exercice du droit de retrait et l'accès au registre des alertes.

→ Vous pouvez aussi demander à ce que le médecin de prévention intervienne sur l'état des locaux et fasse un rapport.

→ Vous pouvez saisir le procureur en cas d'accident pour mise en danger d'autrui pour non respect des obligations envers les agents que l'employeur territorial doit maintenir en bonne santé.

Voici quelques pistes de réflexion, en espérant qu'elles vous inspireront. Il faut parfois être un peu imaginatif dans ce domaine car nos élus se croient trop souvent au-dessus des lois.

Ne pas perdre sa vie à la gagner

Lorsque le modèle dominant des exigences managériales devient celui de l'efficacité économique des entreprises privées, le management dans la fonction public recourt à la contractualisation. C'est ce qui sous-tend aujourd'hui la fameuse expérimentation de la suppression de la notation dans la fonction publique territoriale en faisant de l'entretien professionnel le « pacte » passé entre l'agent et sa hiérarchie pour l'engager sur son efficacité future. C'est bien l'idée de performance qui vient régenter cette « grande réforme » de l'évaluation des fonctionnaires. Il s'agit d'être plus performant individuellement pour répondre à un idéal de performance de l'administration publique tracé sur fond de valeurs portées par le trois E (Économie, Efficacité, Efficience) imposés par l'Europe.

L'ÉVALUATION SUR OBJECTIFS NUIT GRAVEMENT À LA SANTÉ.

L'exemple de France Telecom, modèle à ne surtout pas suivre, est pourtant suffisamment parlant. Mais pas assez sans doute pour nos employeurs territoriaux...

Mis en œuvre dans un contexte de restrictions budgétaires, de « dégraissage » des effectifs, de réorganisations de service, l'entretien professionnel n'est pas une émancipation mais une aliénation supplémentaire. La fixation d'objectifs quantitatifs de plus en plus éloignés de la valeur du travail et de l'idée qualitative que l'agent se fait de son métier génère une dépersonnalisation, une conception de ressources déshumanisées, qui n'ont plus rien à voir avec la qualité du service public. **Les fonctionnaires ne sont donc plus évalués sur leur manière de servir – au sens service public et intérêt général – mais sur ce qui s'approche plus de la servilité.**

L'évaluation professionnelle est un élément essentiel des nouvelles politiques managériales basées sur l'aléage et la peur. Refusons la course aux résultats, la peur au ventre, qui s'accompagne de l'absence de rapport de force, est reconnue pathogène. Le sentiment de peur ne pourra qu'être aggravé par les conséquences sur la carrière et la rémunération des agents.

La position de SUD sur l'évaluation individuelle reste claire : nous étions contre la notation parce que contre l'évaluation et l'infantilisation des agents, mais à choisir entre note chiffrée ou évaluation individuelle sur objectifs nous préférons garder la notation. La seule évaluation qui nous paraisse acceptable est l'évaluation du service public et ne peut être comprise que collectivement. Les usagers ne sont pas des clients nous n'avons pas en

renter dans une démarche commerciale et une guerre jouer autour du client.

Les premiers bilans de l'expérimentation montrent que si les agents se sentent moins infantilisés par la note chiffrée que par l'évaluation (comme à l'école), l'entretien professionnel est générateur de stress et le compte rendu n'est pas suffisamment déchiffrable pour les inciter à le contester comme pouvait le faire une baisse de note.

Qu'advient-il lorsque ce sera directement la rémunération (cf. prime de performance collective) qui sera mise en jeu par l'évaluation annuelle ?

Nous demandons qu'avant toute mise en place d'une évaluation sur objectifs reconnue aujourd'hui sans conteste comme pathogène, le CHS soit saisi avec nomination d'un expert habilité à rendre un rapport sur les risques psychosociaux que peuvent générer ce changement de fonctionnement des services. Cela pourra faire au moins reculer certaines autorités territoriales.

Vers une rémunération « au mérite »

L'entretien professionnel est le premier maillon de sa mise en place, avec une part fixe basée sur les échelles indiciaires et une part variable qui deviendra de plus en plus importante reposant sur le régime indemnitaire. C'est l'ambition qu'avait affichée Sarkozy dans son discours de Nantes en 2007, déclinée dans le livre blanc de la Fonction Publique en 2008 et qui ne semble malheureusement pas remise en cause par la nouvelle majorité, si l'on en juge par les pratiques mises en place dans les collectivités qu'elle gère...

Et si l'on évaluait les chefs ?

Ce n'est pas par hasard que l'évaluation est toujours descendante : du chef sur un subalterne, renommé « collaborateur » pour mieux coller à l'image du privé, réputé plus dynamique qu'une fonction publique poussive et ringarde. Quelle collectivité se risquerait à recueillir, en complément de la procédure classique, l'appréciation d'un supérieur hiérarchique par les agents placés sous sa responsabilité ? Ceux-ci ne sont-ils pas aussi capables de faire preuve de la retenue nécessaire à l'exercice que les trop nombreux « chefaillons » qui les « tyrannisent » au quotidien ?



Simon Berthézyne, étudiant aux Beaux-Arts

JUSQU'OU
POURRIEZ-VOUS
ALLER POUR
ÊTRE BIEN
ÉVALUÉ ?

Ne pas perdre sa vie à la gagner

L'objectif tue

Après France Telecom, la «mode des suicides» sur le lieu de travail, pour reprendre le terme du sinistre ex-pdg Didier Lombard, s'est malheureusement étendue dans d'autres secteurs publics. La Poste, la SNCF, Pôle emploi, l'Éducation nationale, les collectivités territoriales, pour ne citer qu'eux, ont été endeuillés par des drames liés en grande partie aux conditions de travail et aux pressions devenues insoutenables qu'elles génèrent. Avant, les ouvriers mouraient des coups de grisou. Maintenant, la perte de sens, les politiques managériales et l'individualisme qu'elles génèrent, sont également des causes de souffrance au travail, pouvant entraîner la mort. Nos «managers» ne sont pourtant pas tous des pervers et peuvent être eux-mêmes en souffrance dans une spirale infernale. Ils mettent en œuvre tous les mécanismes constitutifs d'un harcèlement moral institutionnel. La responsabilité s'en trouve ainsi diluée : on ne fait qu'obéir, respecter des procédures, rentrer dans le rang... Et tant pis pour les «maillons faibles».

2 SUICIDES AU CONSEIL GÉNÉRAL DU PAS DE CALAIS

Un adhérent du syndicat SUD CT du Pas de Calais s'est suicidé sur son lieu de travail le 11 avril dernier. Affecté sur 2 services, et donc avec une double hiérarchie, il témoignait depuis un an d'une grande souffrance au travail. Reconnu comme excellent agent par l'un de ses chefs, il était en proie à de graves difficultés avec l'autre. Il avait déjà envisagé le suicide pour sortir de cette impasse mais avait réagi avec le soutien de sa famille et de ses collègues proches. Malheureusement, un an après, il est passé à l'acte sans que ceux-ci ne s'y attendent.

Le syndicat SUD CT est fortement mobilisé depuis 6 mois sur deux objectifs : faire valoir les droits de la famille et améliorer les conditions de travail.

Un second drame 3 mois après

Trois mois après, un autre agent du même service a mis fin à ses jours dans des conditions similaires. L'administration a, cette fois, immédiatement reconnu l'accident de service. Une nouvelle procédure (CHS exceptionnel, commission d'enquête, saisine de l'inspection générale des services) est entamée. **Tous les outils de prévention (médecine préventive, service départemental d'accompagnement professionnel, service RH, psychologues du travail) sont en action et une ligne téléphonique d'urgence a été créée.** La première commission d'enquête n'a pas établi de faute lourde du supérieur hiérarchique mais celui-ci a changé de poste.

Ne pas rester seul...

Le syndicat SUD CG 62 a pu obtenir la reconnaissance de l'accident de service en associant étroitement la famille de son adhérent à chaque étape. Il s'est également appuyé sur l'aide technique apportée par la Fédération SUD CT, Solidaires Fonction Publique et le syndicat SUD Travail du Pas de Calais. Seul, on ne gagne pas.

La mobilisation du CHS

Il a d'abord fallu créer une intersyndicale pour obtenir la réunion en urgence d'un CHS. Le syndicat SUD disposait d'éléments professionnels suffisants pour bâtir un dossier solide en vue d'obtenir la reconnaissance de l'accident de service afin d'aider la famille dans sa démarche de deuil et à obtenir les réparations matérielles et morales.

Les négociations avec l'administration ont été rudes mais celle-ci a fini par accepter de mettre en place une commission d'enquête du CHS et a également fait intervenir l'inspection générale des services.

Le travail de la commission d'enquête a consisté à établir l'arbre des causes ayant conduit à ce drame et à émettre des préconisations d'amélioration des conditions de travail.

L'accident de service a été reconnu et la famille a engagé des démarches d'indemnisation.

Améliorer les conditions de travail : une urgence absolue

Le dossier risques psycho-sociaux a été déclaré prioritaire pour améliorer les outils de prévention mais aussi de traitement des situations de souffrance au travail. Le syndicat SUD, soutenu par la CGT, se bat pour que le CHS y trouve toute sa place, en étant informé des situations de souffrance au travail et en participant à l'élaboration de plans pertinents d'aide aux agents. Le syndicat SUD demande que le CHS, ou un groupe de travail en émanant, soit consulté sur les restructurations, les formations au management et qu'il participe à l'élaboration d'une véritable politique de prévention des risques psycho-sociaux. Malgré les freins mis par la CFDT et l'absence d'investissement de FO, SUD ne lâchera pas.

Que fait la Fédé ?

BROCHURE « DROIT DES USAGERS DANS LES DISPOSITIFS SOCIAUX
ET MÉDICO-SOCIAUX »

Les Fédérations SUD CT et SUD Santé sociaux viennent d'éditer une brochure réalisée par leur commission sociale interfédérale sur les droits des usagers dans les dispositifs sociaux et médico-sociaux. Depuis 1988, et la création du RMI, les dispositifs d'action sociale ont peu à peu pris le pas sur le

travail social basé sur l'accompagnement et l'autonomie des personnes. Avec eux est apparue une panoplie de nouveaux concepts (contrat, participation, projet, libre-choix, évaluation...) et son lot de procédures dans lesquelles se glissent contrôle social et suspicion. L'action sociale et médico-sociale se réduit à de

simples prestations de service et obéit à une logique marchande. La brochure propose une analyse des textes et orientations qui, depuis 2002, organisent sciemment mais de manière insidieuse le démantèlement du social. Elle est disponible en ligne sur le site de la Fédération www.sud-ct.fr (rubrique Brochures).



Ben à savoir

LABELLISATION DES MUTUELLES

La santé des territoriaux est une urgence non négociable. En application du décret du 8 novembre 2011 relatif à la participation des employeurs à la protection sociale, la Fédération Sud CT avait dénoncé une ouverture déguisée aux sociétés privées à but lucratif, que ce soit par le conventionnement ou la labellisation.

La parution de la liste des organismes labellisés confirme nos craintes : les assurances privées y trouvent largement leur place et vont pouvoir faire des profits sur le dos des collectivités territoriales et donc de l'argent public.

La protection sociale des territoriaux est pourtant une urgence à prendre en charge. En effet, les années succes-

sives de perte de pouvoir d'achat ont amené beaucoup trop d'entre eux à économiser sur les dépenses non obligatoires, en particulier sur les mutuelles complémentaires. La casse progressive de la sécurité sociale, à coups de déremboursements et instauration de forfaits, sans parler de l'inique journée de carence, rend de plus en plus difficile l'accès aux soins.

On pourrait se féliciter d'un coup de pouce donné aux agents pour financer leur mutuelle s'il ne s'agissait pas encore une fois d'une mesure inégalitaire. En effet, il y a rupture du principe d'égalité entre les agents puisque les employeurs territoriaux n'ont aucune obligation de mise en place de la participation. Les inégalités, déjà constatée par la Cour

des Comptes dans la Fonction Publique d'État lors du référé rendu public en juin 2012, avec des participations allant de 6 euros à 120 euros selon les ministères, risque de devenir caricaturale dans la Fonction Publique Territoriale.

Pour la Fédération SUD CT, s'il y a urgence à ce que la santé des territoriaux soit prise en charge pour permettre l'accès aux soins à tous les agents, et surtout les plus précaires, cela doit rester dans le giron d'institutions à but non-lucratif.

Mais il faut surtout revenir à un système de protection sociale universel, égalitaire et équitable, qui garantisse l'accès à des soins de qualité pour tous.

DÉCRET RETRAITES CARRIÈRES LONGUES

Cette première mesure d'urgence serait positive si elle permettait réellement le départ de tous les agents ayant commencé à travailler avant 20 ans et si elle était annonciatrice d'un retour à l'âge légal de départ en retraite à 60 ans pour tous. Mais on en est loin. Le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 fixe les modalités d'applications des mesures « carrières longues ». Il est applicable au 1^{er} novembre 2012.

Pourra partir en retraite dès 60 ans tout agent ayant commencé à travailler avant 20 ans et justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour sa classe d'âge, à savoir :

- Agent né en 1952 : 164 trimestres cotisés.
- Agents nés en 1953/1954 : 165 trimestres cotisés.
- Agents nés à partir de 1955 : 166 trimestres cotisés.

Dans tous les cas, il faut compter 5 trimestres au moins au 31 décembre de l'année des 20 ans (4 pour les agents nés au dernier trimestre).

Sont, entre autres, pris en compte en tant que trimestres cotisés et dans certaines limites :

- Le service national.
- Le chômage.
- Les congés maladie et maternité.

C'est vraiment un tout petit pas vers un juste retour à l'âge légal de départ en retraite à 60 ans, sans remettre en cause l'allongement de la durée de cotisations et qui pénalise particulièrement les femmes. Notre revendication d'abrogation des contre-réformes de 2003 et 2010 reste légitime. Le rapport sur l'espérance de vie en bonne santé, publié par l'INED (Institut National d'Etudes Démographiques) en avril dernier nous donne raison (voir encadré).

L'accroissement de l'espérance de vie est le premier prétexte portées contre notre système de retraites. Comme on vit plus vieux, il faudrait travailler plus longtemps. On pourrait au contraire considérer que les nouveaux retraités profiteront plus longtemps du temps libre retrouvé et laisseront la place aux jeunes, en période de chômage massif.

Mais pour travailler plus, encore faudrait-il avoir la capacité physique. Le dernier rapport de l'INED sur l'espérance de vie en bonne santé dans les 27 pays de l'UE en date d'avril 2012 démontre qu'on n'en prend pas le chemin. Selon les chiffres de l'INSEE, l'espérance de vie en bonne santé avait déjà entamé une légère baisse dès 2006.

	2008		2010	
	H	F	H	F
Espérance de vie (ans)	77,8	84,8	78,2	85,3
EVSI	62,7	64,6	61,9	63,5

Sur les 27 pays européens, la France, qui affiche l'espérance de vie la plus longue pour les femmes en 2010 comme en 2009 occupe seulement la 10^{ème} place en terme d'EVSI. En reportant l'âge minimum légal de départ à 62 ans avec une décote qui oblige à travailler au-delà pour avoir un minimum de pension, la France est passée au dessous du seuil d'EVSI. Quel sort attend donc les « séniors » qui seront ainsi maintenus en activité dans un milieu professionnel qui exige toujours plus de rentabilité et génère toujours plus de stress ?



Chiffres clés

SMIC au 1^{er} juillet 2012

- Montant brut SMIC horaire : 9,40 €
- Montant mensuel brut SMIC sur la base légale de 35h : 1 425,67 €

Points d'indice

Fonctions Publiques au 1^{er} juillet 2010

- Valeur brut du point : 4,6392 € (inchangée depuis le 1^{er} juillet 2010).
- Valeur nette du point : 3,85 € environ.
- Salaire minimum brut FP (IM 308) : 1426,13 € (soit environ 1178,12 € net)

Cotisations CNRACL : 8,39% jusqu'au 31 octobre ; 8,49 % à compter du 1^{er} novembre (au lieu de 7,85% jusqu'au 1^{er} janvier 2011).



UN NOUVEAU SITE

**RETROUVEZ LES ACTUALITÉS
ET LES PUBLICATIONS
FÉDÉRALES SUR LE SITE.
ATTENTION, NOUVELLE
ADRESSE : www.sud-ct.fr**

« Citoyens du monde »

CONSTRUIRE UN MOUVEMENT SOCIAL EUROPÉEN DANS LA SANTÉ

C'est la volonté de 28 organisations (dont la Fédération SUD Santé sociaux) représentant 9 pays (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pologne, Slovaquie) pour riposter aux plans d'austérité ou de privatisation sur la santé, l'action sociale et la protection sociale.

Les attaques subies peuvent prendre des formes différentes mais ont toutes le même objectif: la destruction des solidarités nationales, du service public, au profit d'une marchandisation galopante. Dans plusieurs pays les mobilisations dépassent le cadre professionnel et associent les partis politiques et la population. C'est le cas de la Grande-

Bretagne avec le collectif « Keep our NHS public » mais aussi en Belgique, dans certaines provinces d'Espagne ou en Grèce.

Du 1^{er} au 7 octobre 2012 se déroulera une semaine d'action européenne, sous une forme adaptée à chaque pays, pour le droit à la santé des peuples, contre le démantèlement des services publics de santé et leur marchandisation.

Cette mobilisation sera le point de départ de l'élargissement à d'autres pays et organisations. **En France, à l'initiative du collectif « Notre santé en danger » auquel participe l'Union syndicale Solidaires, cette semaine sera émaillée d'actions diverses, conférences de presse, distribution**

de tracts, pétitions, rassemblements locaux devant des sites menacés ou les ARS*... qui convergeront en manifestation nationale à Paris le 6 octobre.

* Agence Régionale de Santé

La semaine de mobilisation se terminera par une conférence de presse Européenne à Varsovie. La conférence Européenne des organisations participantes à Varsovie se réunira à cette occasion pour envisager d'autres actions communes dans les suites à donner à ce mouvement.

Lire l'appel et télécharger la pétition sur le site de la Fédé www.sud-ct.fr

PACTE BUDGÉTAIRE EUROPÉEN: NON À L'AUSTÉRITÉ PERMANENTE

Malgré ses promesses de campagne, le président de la République veut faire ratifier au plus vite par le Parlement le Traité pour la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) de la zone euro, plus connu sous l'intitulé de « Pacte budgétaire », tel qu'il a été signé par Nicolas Sarkozy le 25 mars dernier. Ainsi, le traité sera soumis au vote du Parlement en octobre prochain. Pourtant, les quelques mesures « de croissance » annoncées le 29 mai dernier ne constituent en rien la « renégociation » promise par le candidat François Hollande d'un traité qui « ajoute l'austérité à l'austérité ». **Le TSCG a pour objectif d'interdire tout déficit « structurel » supérieur à 0,5 % et prévoir des sanctions pour les pays qui le dépasseraient.** Il aura pour effet de durcir les politiques d'austérité mises en place en Europe et qui ont montré leur totale inefficacité, en Grèce, en Espagne, en Italie...

En France, selon une étude du FMI lui-même, ramener le déficit de la France dès 2013 à l'objectif de 3 % du PIB affiché par le gouvernement créera automatiquement 300 000 chômeurs de plus. La réduction des recettes fis-

cales qui en résultera rendra encore plus difficile la réduction des déficits, que l'austérité était censée favoriser, « justifiant » ainsi un nouveau tour de vis, etc. La boucle est bouclée. Les marchés financiers continueront à imposer leur loi aux gouvernements au détriment des populations qui subissent de plein fouet les crises partout dans le monde.

Socialement inacceptable et économiquement stupide, ce traité ne fera qu'aggraver la situation du plus grand nombre pour le profit de quelques uns.

Alors qu'il promettait le « changement pour maintenant », le Président se glisse dans les souliers de son prédécesseur et risque de connaître le même sort. Mais il fait ainsi le lit de l'extrême droite xénophobe et nationaliste à l'image de ce qui se passe en Grèce par exemple. Il faut au contraire que les États sortent des taux d'usure démentiels imposés par les marchés, en fonction de cotations d'organismes à leur botte. Il faut que les États retrouvent la maîtrise de leurs banques centrales, qu'elles soient nationale ou européenne, afin qu'elles puissent réinjecter de la monnaie

et développer les services publics et assurer la transition écologique.

Le pacte budgétaire est enfin un déni de démocratie en marginalisant les Parlements nationaux et européen, et faisant de la Commission et de la Cour européenne de justice, organismes non élus, les juges des budgets nationaux. Loin de consolider la zone euro, il va au contraire renforcer les contradictions internes à la zone euro et pourrait mener à son éclatement.

Le refus de la France de ratifier ce traité serait un signal fort envoyé aux autres peuples européens afin d'ouvrir le débat sur la construction d'une autre Europe.

Regroupés autour de l'appel « Stop Austérité », les organisations sanitaires refusent le Pacte budgétaire qui engage l'avenir. Elles demandent qu'un large débat démocratique ait lieu afin que les citoyen-es puissent s'emparer de ce sujet décisif et se prononcer à son propos.

Voir le site www.stopausterite.org.

sud

N° 27 - septembre 2012 - www.sud-ct.fr



Solidaires
Union syndicale