JOURNAL DE LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS SUD DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

N° 1 - 2024-1 - 0,50 €

Sud

Solidaires
Unitaires
Démocratiques
www.sud-ct.fr

SOMMAIRE

› Édito 1

› Procédure traitement violences sexuelles, résumé intervention Élodie Tuaillon-Hibon 2

› Affaire Geneviève Legay 4

› Les violences policières et la violence légitime de l'Etat 5

› Dossier La mobilité dans la fonction publique 7

› Focus commissions 12

› Nos luttes : texte Lyon, tract loi anti immigration, 8 Mars 14

› Chroniques littéraires et ciné 18

« FACE À ATTAL [...] IL FAUT NOUS ORGANISER ET LUTTER. »

Union syndicale Solidaires

SUD LE JOURNAL DES ADHÉRENTS DES SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION SUD COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Siège : 31 rue de la Grange Aux Belles, 75010 PARIS
Directrice de publication : Sylvie Assailly.
www.sud-ct.fr - contact@sud-ct.fr

Impression : Chat Noir Impressions, 1 rue de la Jaunais de Mivois le Vallon 35 136 Saint Jacques de la Lande
ISSN : 1770-0868 - CPPAP : 0223 S 08030
Crédits photos : Adobestock

ÉDITO

MACRONISME 3.0 : ON PREND UN JEUNE ET ON RECOMMENCE !

Il aura fallu 1 mois au nouveau locataire de Matignon pour enfin nous délivrer l'intégralité de son Gouvernement.

Waouh ! la fonction publique n'est pas reléguée dans le périmètre d'un autre ministère et Guérini sauve sa tête. Cela ne répond en aucun cas aux attentes des fonctionnaires et notamment dans la territoriale. L'augmentation de 5 points d'indices consentie en janvier passe inaperçue : 4,61 euros brut, soit 19,53 euros net mensuels. Ces quelques miettes ne suffisent pas à compenser l'inflation toujours galopante ! Seule une augmentation de 85 points permettrait de lutter contre les fins de mois difficiles qui commencent le 5.

Pourtant Guérini a de grands projets pour nous : «améliorer la qualité de vie au travail de chacun» ou «renforcer le service rendu aux concitoyens» voire «approfondir le sens des missions»… Et bla-bla bla et bla-bla bla… La bonne blague du pompier pyromane qui, tout en détruisant nos services publics appelle à les renforcer !

Lorsqu'il est interrogé sur le concept du « mérite », il prétend « qu'on peut mettre davantage de mérite à tous les étages dans la fonction publique […]. ». Il souhaite « rendre de la liberté aux employeurs, pour pouvoir définir le mérite. »… Comme si nos employeurs dans les collectivités territoriales n'avaient pas assez de libertés et ne s'affranchissaient déjà des règles statutaires ! Alors que nos services publics ne peuvent reposer que sur la coopération de ses agent·es, le gouvernement obsédé par la « loi » du marché impose la mise en concurrence de tous·tes contre tous·tes.
Il nous annonce aussi le licenciement pour insuffisance professionnelle, «s'il y a une réelle insuffisance professionnelle, ça semble logique de pouvoir licencier un agent…». À quand l'insuffisance professionnelle pour les Ministres et nos élu·es employeurs ?
Pas de tabou pour Guérini qui ose tout en affirmant que «parler de performance quand on est ministre de la Fonction publique, ça ne me semble pas être un gros mot», «parce que derrière, il y a des Français qui veulent des services publics de qualité.» Notons au passage que pour lui, la France se résume aux français ! Oublié·e·s les françaises et le reste de la population d'origine étrangère.

Parlons-en des services publics de qualité… La pénurie de moyens sciemment organisée et la perte de sens qui génèrent la souffrance au boulot et donc des services publics dégradés… Ils ne tiennent plus que sur le seul dévouement de leurs agent·es, le plus souvent au détriment de leur santé mentale et physique. Le gouvernement fait mine d'oublier nos revendications qui s'accumulent depuis de nombreuses années : salaires trop bas, sous effectifs, fermetures de services, dégradation des conditions de travail, service public en voie de disparition, indexation des salaires sur l'inflation.

Face à Attal, plus jeune premier ministre de la Vème, à la politique rance, il nous faut nous organiser et lutter. Pour améliorer nos rémunérations et nos conditions de travail il n'y a qu'une seule solution : l'établissement d'un véritable rapport de force. Construisons le dans nos collectivités dès aujourd'hui !

PROCÉDURE TRAITEMENT VIOLENCES SEXUELLES

Résumé intervention Élodie Tuaillon-Hibon

Dans le cadre de la prise en compte et du traitement des violences sexistes et sexuelles au sein de notre fédération nous avons acté d'avoir des temps d'échanges à chaque Conseil Fédéral afin de co-construire notre procédure fédérale et notre modèle de procédure locale. Le premier de ces temps d'échanges a eu lieu au CF de Montpellier auquel nous avions invité la camarade Élodie Tuaillon-Hibon, que nous remercions une fois de plus pour sa venue. Son intervention visait à effectuer une contextualisation générale et à exposer notamment les concepts de présomption d'innocence et de crédit de véracité.

Voici donc un condensé de son intervention. Nous vous rappelons que l'enregistrement audio de son intervention et du temps d'échanges qui a suivi sont disponibles auprès de la fédération.

Sexisme, violences sexuelles et Syndicalisme
Intervention de Élodie Tuaillon-Hibon, Conseil Fédéral de décembre 2023
De plus en plus de structures essaient de se doter d'outils de gestion des situations de violences sexistes et sexuelles afin de ne pas dépendre de la justice et de la police. Mais pas que...

INTRODUCTION : SYNDICALISME ET SEXISME, BREF RAPPEL

La femme est la prolétaire du prolétaire.
Flora Tristan en 1840 disait déjà «Le plus opprimé des hommes peut toujours opprimer un être, qui est sa femme.» Louise Michel disait elle aussi « esclave est le prolétaire, esclave entre tous est la femme du prolétaire ».

Il y a des liens indéniables entre questions de genre et la structure capitaliste de la société. Le capitalisme se développe, se nourrit, se repose sur la division sexuée du travail. Capitalisme et patriarcat sont indissociables. Le premier met en place des rapports sociaux qui facilitent l'exploitation des femmes, le second en fournit les justifications.

Le sexisme : «une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes qui conduisent à la discrimination et empêchent la pleine émancipation des femmes dans la société.» Définition du conseil des ministres de l'Europe de 2019.

À partir du moment où on est classée à gauche en tant qu'orga, il n'y a soi-disant pas de problèmes de racisme ou de sexisme… En fait les femmes syndicalistes sont confrontées aux violences sexistes et sexuelles aussi bien de la part de leurs collègues de travail que de leurs camarades de syndicat.
Car nous baignons dans une idéologie dominante multi-séculaire très sexiste. Légalement le patriarcat n'existe plus mais ses effets dans la société et dans les têtes perdurent.

UNE SOCIÉTÉ SEXISTE

Le sexisme peut se concrétiser de beaucoup de façons : couper la parole, manifester un désintérêt affiché pour les propos que tiennent les femmes, ignorer les femmes, s'approprier leurs idées, les revendications, des injonctions, des remarques sexistes, considérations sur la parentalité...
La forme la plus brutale du sexisme ce sont les violences sexuelles: harcèlement, agressions, viols... Pas de typologie de victimes, pas de typologie d'agresseur. Pas une histoire de classe, pas une histoire de race, d'éducation, de religion.
Par contre c'est une question de genre. L'immense majorité des auteurs sont des hommes. Ce sont eux qui ont bénéficié du système et du sexisme du système, et ça a été totalement intégré. Ce n'est pas parce que les hommes sont génétiquement plus des agresseurs, parce que physiologiquement ils auraient plus de pulsion sexuelles… C'est tout simplement parce que historiquement, socialement, quand l'on examine les rapports hommes femmes, les hommes occupent toujours des positions de domination.

Légalement le patriarcat n'existe plus mais ses effets dans la société et dans les têtes perdurent.

CONTEXTE JURIDIQUE

Les violences de genre sont réprimées par le droit pénal et le droit du travail. Des obligations pèsent sur les employeurs même s'il est assez difficile de les faire respecter. Obligation de sécurité, y-compris dans la fonction publique. Et les atteintes sexistes et sexuelles portent atteintes à la santé et à la sécurité des travailleuses.

DROIT ADMINISTRATIF

Agissement sexiste. Article L131-3 du CGFP. En raison de son genre, de son sexe. Considérations sur le physique, l'apparence. Du type «Ça c'est un métier d'homme». «Trop lourd pour une femme».
On nous dit souvent : «Ce n'est pas si grave, c'est de la gentillesse, de la galanterie»... En fait non, c'est déjà un problème ! On peut s'inspirer de ces textes pour créer nos propres cadres, procédures.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le comportement le plus répandu c'est le harcèlement sexuel. Il peut s'agir d'un harcèlement direct, individuel. Il peut aussi s'agir d'un harcèlement d'ambiance, notion reconnue par la jurisprudence et le droit. «Est assimilé à du harcèlement sexuel le fait d'user, de manière répétée ou pas, de toute forme de pression grave pour obtenir, que ce soit vrai ou pas, un acte de nature sexuelle.»

- Le 1er argument que l'on nous oppose c'est « Oui mais c'est de l'humour, c'est pas méchant. » Ce n'est pas une excuse, pas au tribunal. Ça fait donc partie des motifs sérieux de licenciement.
- Le 2ème argument : «Oui mais on ne peut plus rien dire ! On ne plus se détendre...» Oui la liberté d'expression existe mais au travail elle est déjà en soi bien restreinte. À preuve le peu de liberté dont font preuve les travailleurs et travailleuses face à leur patron. De plus cette liberté n'a jamais été absolue, elle n'écrase pas toutes les autres.
- 3ème argument : on ne peut plus se draguer entre adultes consentants ! Oui mais il faut bien s'assurer que «des deux côtés il y a la possibilité d'une volonté libre, en fonction du contexte, et en fonction des circonstances» (convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe).

Le responsable des mandatements dans une OS peut-il enchaîner « des conquêtes » non stop sans que cela a minima interroge ? Il faut donc limiter cette possibilité, ce pouvoir de faire les rois ou les reines. De la même manière pouvoir retirer un mandat et ainsi exposer aux représailles du patron un·e camarade est facteur de risque. Cela créé des inégalités de fait, des rapports de domination et de dépendance, sources potentielles d'abus.
Ça n'a rien à voir avec de la drague entre adultes consentants mais bien avec des rapports de pouvoir. Le meilleur garde-fou c'est donc le plus d'horizontalité, le plus de collégialité.

LA QUESTION DU VIOL

L'acte sexiste le plus violent c'est le viol. Défini par le code pénal : «Tout acte de pénétration sexuelle de quelque nature, tout acte bucco-génital, commis sur la personne d'autrui ou commis sur la personne de l'auteur, par violence, menace, contrainte ou surprise, est un viol».
Mais ce n'est pas parce qu'un acte ne coche pas toutes les cases de la définition pénale et que donc il n'est pas reconnu pénalement comme tel qu'il ne s'agit pas d'un viol. Attention, une OS doit-elle se contenter de ce critère pénal pour agir ?
Le classement pour infraction inexistante est extrêmement rare.
On pourrait très bien s'en contenter et dire «on aurait bien voulu t'aider mais bon la justice n'y est pas arrivé, alors nous syndicat, que peut-on y faire ?»
Ou on peut dire : «oui camarade ton affaire est classée sans suite mais ce n'est pas une surprise car c'est le cas de 80% des affaires de viol. Mais nous nous te croyons et n'allons pas en rester là. Nous allons prendre ta situation en charge et à bras le corps».
En tant qu'OS on peut qualifier de viol « tout acte de pénétration sexuelle non consenti librement compte tenu des circonstances », même si du coup on n'est pas tout à fait dans le cadre de la définition pénale. Nous ne sommes pas obligé.e.s de nous cantonner à cette dernière qui peut sembler restrictive.
En soi le viol n'est ni défini ni interdit par le CGFP ni par le code du travail, par contre ce qui est interdit c'est d'avoir des comportements qui mettent en danger la santé et la sécurité des collègues, des comportements qui portent atteinte à la bonne exécution du contrat de travail, des comportements contraires aux droits et obligations du fonctionnaire. Donc nous avons des éléments pour mettre en place des cadres, pour traiter, toutes ces situations qui vont passer sous le radar du code pénal et qui vont rester un problème au sein de l'organisation.
De toute façon nous ne pouvons pas attendre les suites judiciaires de l'affaire car nous nous devons de régler le problème plus rapidement. Pour l'instant à notre connaissance il n'y a jamais eu d'action en responsabilité contre un syndicat qui aurait «fermé les yeux» ou mal pris en charge du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle en son sein. Mais il y a la possibilité légale que ça arrive un jour.
Mais surtout cette prise en charge rapide (quasi immédiate) par l'organisation est souhaitable car ça évite l'escalade qui se produit très souvent quand rien n'est fait. Si les camarades qui ont subi une agression, se voient reconnaître dans leurs droits, en tant que victime, voient reconnaître leur parole et voient que leur agresseur est sanctionné, souvent elles n'iront pas plus loin. Ce n'est pas une manière d'étouffer l'affaire mais bien au contraire une manière de rendre une justice efficace qui plus est par ses camarades. Sauf dans les cas de viols où souvent la victime veut que le violeur soit condamné par la justice. Ce qui ne doit pas nous empêcher d'interroger le concept d'emprisonnement, de la prison…

LA QUESTION DE LA PRÉSOMPTION D'INNOCENCE

C'est un principe extrêmement important qui permet de protéger l'individu de l'arbitraire de l'État. Ce ne sont pas les victimes de VSS qui poursuivent les agresseurs mais l'État, qui représente la société !
Il date de l'époque où le roi, le seigneur pouvaient faire jeter au cachot quasiment n'importe qui sans aucun droit de la défense, sans fondement, sans autre forme de procès.
Apport des lumières et de la révolution : avant de les jeter au cachot il faut une condamnation, donc un procès, donc des droits de la défense. Et tant qu'on n'est pas au bout de la procédure l'accusé est présumé innocent. C'est donc une garantie contre l'arbitraire de l'État et rien d'autre.
Mais il existe une autre liberté fondamentale, la liberté de l'information qui exige que l'on puisse rendre compte d'une affaire en cours sans violer la présomption d'innocence.
Il en va de même pour nous, OS. Ce principe de présomption d'innocence ne s'applique pas à nous, dans nos rapports. Car nous n'avons le pouvoir d'envoyer personne en prison, nous ne sommes pas l'État. Ce qui s'applique à nous c'est le fait de ne pas diffamer, ne pas faire de dénonciation calomnieuse...
Dans le CGFP les employeurs ont le droit de suspendre un agent le temps de l'enquête, c'est une mesure conservatoire que l'on peut appliquer et qui ne viole pas la présomption d'innocence.

LE CRÉDIT DE BONNE FOI

Réciproquement ce qui existe et qui est insuffisamment mis en valeur, c'est le crédit de bonne foi dont doit bénéficier la personne qui dénonce les faits de VSS. On remarque que c'est très souvent dans ces cas de VSS que l'on doute immédiatement de la parole de la victime, que l'on met en cause sa bonne foi, que l'on attaque sa crédibilité.
Notre société sait faire preuve d'empathie, par exemple pour les victimes d'actes terroristes, mais pas pour les victimes de VSS, alors qu'il y en a clairement beaucoup plus.
Nous devons nous interroger, sur pourquoi devons-nous nous battre pour que les victimes de violences sexuelles bénéficient des mêmes droits que toutes les autres victimes d'actes portant atteinte à leur intégrité ?
Car il y a des grandes confusions sur le sujet des violences sexuelles. On pense que ça a trait à la vie sexuelle des gens, à la sexualité. Mais en fait ça n'a rien à voir, ce sont des questions de domination, de rapport de pouvoir.

LA QUESTION DE LA PREUVE

Le plus souvent ce sont des violences cachées. Mais pour le harcèlement sexuel il est très fréquent qu'il ait lieu sous les yeux des témoins qui pour tout un tas de raisons, de bonne et mauvaise foi, «ne voient pas, n'entendent pas, ne disent rien»… Du coup, comment faire ?
Comment font les magistrats et les structures/personnes qui ont mis en place des procédures de ce type (cellule d'alerte et processus de traitement des VSS) ?
Ça fonctionne par le faisceau d'indices, indices qui sont soit graves soit concordants.
Indices graves : la copine sort de la pièce en sang, les collants déchirés, en larmes, traces manifestes, visibles, et elle dénonce tout de suite ce qu'il s'est passé.... Malheureusement situation quasi inexistante.
Indices concordants : vérifier circonstances et contexte de la dénonciation. Étaient-iels au même endroit à la même heure ? Existence de rapport de domination, d'une dissymétrie de la situation.
On est toujours dans une reconstitution des faits a posteriori, et on est donc dans une vérité judiciaire, dans des actes qui sont très vraisemblables quand l'on a la vue d'ensemble du puzzle et même s'il y a des trous.
Si on part du principe que les victimes ne sont pas des menteuses, si on vérifie a minima que la victime n'a pas de raisons de raconter n'importe quoi et de se foutre à dos une procédure, si on fait une enquête assez rapide, si on a des indices (certificat médical, témoignages indirects...), s'il y a des représailles syndicales (dé mandatement...) tout ça vient accréditer son récit, sa parole et tout ça devient très vraisemblable.

Oui, rien n'étant jamais certain à 100%, on peut se tromper, ça arrive. C'est très rare mais ça arrive. C'est à nous de décider si la protection des femmes et de leurs droits méritent de prendre ce risque. Et c'est à nous de décider si l'on met en place une procédure qui permette un recours… La procédure parfaite n'existe pas et il faudra sans aucun doute remettre l'ouvrage sur le métier mais l'important c'est d'avancer.

Le traitement des VSS n'est pas différent, ni dans la justice ni dans la technicité juridique, du traitement des autres violences. Toujours sur la base du vraisemblable et d'indices. Pas de preuve reine, la seule preuve reine, c'est l'aveu. Et encore un coupable peut se rétracter.

LA RECONNAISSANCE PAR L'AGRESSEUR

Peut-être faut-il regarder, étudier comment trouver une procédure un mode d'organisation qui permette aux auteurs de reconnaître les faits ? Mais ce ne doit en aucun être une façon de donner un blanc-seing à l'agresseur, de lui permettre de rester dans la structure et de s'affranchir de ses actes. Attention, ce n'est ni de la médiation ni de la justice restaurative car il est hors de question de mettre en présence un auteur et une victime. Jamais !

VICTIME ET AUTEUR, DES TÉMOINS PRIMORDIAUX

La victime c'est le premier témoin, avec l'auteur, de ce qu'il s'est passé. Il ne faut pas centrer sur la parole de la victime et sa crédibilité mais il faut quand même en tenir compte. À partir du moment où on a un récit qui est à peu près clair, cohérent, à peu près circonstancié, à peu près constant, même si la copine peut être choquée, avoir des états dissociatifs, être sidérée (…), a priori on est devant un témoignage à prendre au sérieux.
Il faudra également examiner le témoignage de l'auteur, car si on met une procédure en place il est fortement probable que l'on entende l'auteur à un moment.

Il y a obligation pour les OS comme pour toute organisation de veiller à la sécurité de ses membres. En matière de VSS, est-ce une obligation morale, une obligation politique, les deux ? C'est à nous d'en discuter. Mais comment peut-on lutter pour l'égalité et contre les violences sexuelles dans nos boîtes, face à nos patrons, si on ne peut pas le faire au sein de nos orgas ? En fait ce n'est pas possible.

Attention à ne pas monter des usines à gaz : la procédure doit être fonctionnelle, compréhensible, aux règles transparentes. Et l'alerte doit déboucher sur une décision qui doit être communiquée. C'est la condition de crédibilité du processus. Sinon on envoie un message très clair : l'impunité.

LES CONSÉQUENCES DES VIOLENCES SEXISTES

Conséquences sur la santé des victimes : sont souvent graves et durables. Aussi bien sur la santé physique que psychique. Des troubles du comportement alimentaire, des troubles du sommeil, elles ont des flashs, des ruminations, des envahissements anxieux, des insomnies. Elles développent éventuellement des addictions, des comportements à risques, des conduites dissociantes.
Les conséquences professionnelles : arrêts de travail, entraves au déroulement de la carrière (tactiques d'évitement, moins présente, moins productive…).
On parle également de conséquences financières car ce sont les victimes qui démissionnent, sont licenciées, abandonnent leur travail, finissent par être classées en inaptitude...

Des conséquences familiales : Même si l'agression a lieu sur le lieu de travail ou de militantisme il est compliqué de retourner à la maison, de faire comme si de rien n'était : la victime a honte, elle se sent humiliée, elle se sent toujours coupable. Car là aussi c'est le poids de la société : si la femme est victime de violences sexuelles, c'est avant tout de sa faute.
Conséquences sur les cadre d'activité : C'est-à-dire des conséquences sur la collectivité auxquelles les femmes appartiennent : dans les collectifs de travail, dans l'emploi ou l'organisation. Mais aussi de par le silence, manque de confiance, mesures de rétorsion, chantage, menaces (…)

Et tout cela se traduit par un coût caché de ces violences : l'argent que ça coûte à la collectivité, la sécurité sociale… Un coût supporté également socialement.

LA QUESTION DES SANCTIONS

Ce seront des sanctions d'ordre administratif, des sanctions sans doute graduées en fonction de la gravité des faits. Pour certaines il n'y a qu'une seule sanction, quelle que soit la faute, c'est l'exclusion ! Ça se voit surtout dans des collectifs où il y a des très gros problèmes, extrêmement récurrents.

Une difficulté supplémentaire c'est que souvent les auteurs sont des personnes normales, sympathiques, voire des bons camarades. Dans la plupart des cas ce ne sont pas des monstres et du coup c'est difficile. C'est ça la réalité qu'il nous faut intégrer dans nos discussions. Et c'est vrai aussi pour les victimes bien évidemment !

CONCLUSION : IL FAUT QUE L'ON SOIT PLUS ROYALISTE QUE LE ROI !

Dans nos OS on ne peut pas être en-dessous de ce que nous propose la société bourgeoise. On doit faire mieux et chercher à innover pour traiter ces situations. On doit faire mieux que la société bourgeoise et patriarcale. Sinon à quoi bon ?

On est dans des temps où on grand besoin de syndicalisme et où on a besoin que les femmes se syndicalisent. Et ce ne sera possible qu'en leur offrant un cadre adapté, un cadre le plus safe possible.

AFFAIRE GENEVIÈVE LEGAY : SIX MOIS DE PRISON AVEC SURSIS REQUIS CONTRE LE COMMISSAIRE SOUCHI

L'affaire Legay est symptomatique en tous points du traitement des violences policières dans ce pays mais… Pour une fois un responsable, pas encore coupable, est passé en justice les 11 et 12 janvier dernier à Lyon. La fédération SUD CT était présente au rassemblement, à la manifestation d'avant procès et dans la salle. Retour sur une affaire d'État.

Petit rappel des faits : le 23 mars 2019, à Nice, Geneviève Legay, militante CGT et ATTAC, manifeste pacifiquement avec les Gilets jaunes lorsqu'elle est renversée par une violente charge policière et très grièvement blessée. Elle en garde aujourd'hui encore de graves séquelles physiques et psychiques.
Va alors s'enclencher la machine à blanchir étatique : le commissaire en charge de l'opération, le procureur et même le président de la République vont multiplier les mensonges. Jusqu'à ce qu'un agent administratif et les gendarmes présents sur les lieux rétablissent la réalité des faits.

Chose exceptionnelle, ce n'est pas l'auteur des violences, le major Michel V., mais le commissaire ayant décidé du mode opératoire qui était jugé pour « complicité, par ordre ou instruction, de violences volontaires par personne dépositaire de l'autorité publique », un délit passible de cinq ans d'emprisonnement. Durant les deux jours du procès, Souchi n'a eu de cesse de se défausser sur son subordonné qui aurait « mal exécuté ses ordres ».

Le 23 mars 2019, à 11 h 10, lorsque le commissaire Souchi reçoit l'ordre du préfet d'évacuer la place Garibaldi, qui fait l'objet d'une interdiction de manifestation (depuis jugée illégale par le tribunal administratif de la cour d'appel d'Aix-en-Provence), la foule est très clairsemée et calme. Elle est statique. Selon le commissaire, « les troubles à l'ordre public étaient réels, très graves ». Pourtant, ne figure dans son compte rendu des opérations aucune trace de « dommages ou infractions » qui auraient justifié une telle charge.

Or sa thèse est en grande partie battue en brèche par l'Inspection générale de la police nationale (IGPN) chargée de l'enquête qui a conclu que la décision du commissaire d'ordonner une charge n'était pas « adaptée » et « disproportionnée » face à des « manifestants calmes ». La machine à blanchir a eu quelques ratés et le commissaire estime qu'il s'agit là d'un « avis subjectif » et renvoie, à nouveau, la responsabilité sur son subordonné, le major Michel V., dont « la mise en pratique [de la charge] est disproportionnée ».

Pourtant les images diffusées sont claires, la manifestation est pacifique, il n'y a aucune raison de charger. D'ailleurs c'est pour cela que le capitaine de gendarmerie à la tête d'un escadron, auquel le commissaire Souchi a initialement demandé de charger la foule, a refusé d'appliquer des ordres « disproportionnés face à la menace (foule calme) et ne présentant pas la nécessité absolue d'utiliser les armes pour charger », selon le compte rendu dressé auprès de sa hiérarchie et révélé à l'époque par Médiapart.

Mais il faut se replacer dans le contexte où tous les WE Estrosi prend des arrêtés pour interdire les manifs de gilets jaunes et où la police mutile à tour de bras dans les rangs des gilets jaunes aux quatre coins du pays. La répression en est à son paroxysme et le roi apeuré en son palais a donné carte blanche pour vider les rues et casser la contestation populaire.

Et cela donne l'affaire Legay. Un commissaire en roue libre, 4 secondes entre les sommations et la charge non justifiée, des mensonges d'état... Mais au final un témoin de la défense, de Souchi donc, qui finit par admettre que « c'était un ordre illégitime » et en vient à citer Souchi lui-même « Ce n'est pas comme cela qu'on charge. Vous la refaites. Il faut les défoncer. ».

Le 12 janvier, à l'issue du procès, le parquet du tribunal correctionnel de Lyon a requis six mois d'emprisonnement avec sursis contre le commissaire Rabah Souchi.

Le commissaire Rabah Souchi exerçait toujours début 2024 et n'était toujours pas passé en conseil de discipline, malgré le rapport de l'IGPN. Tous les fonctionnaires n'ont pas bénéficié de la même clémence de la part du ministère de l'intérieur.

Ludovic F., le policier qui a permis de faire la lumière sur les violences commises à l'encontre de Geneviève Legay, qui a mis à jour les conflits d'intérêt au sein de l'enquête et les mensonges du Procureur de la République de Nice, ce qui a in fine conduit au dépaysement de l'affaire, a lui été mis à pied… Selon que vous serez puissant ou misérable… Et quid des mensonges du procureur ? Quid de ceux de Macron ?

Et depuis le lundi 12 février Rabah Souchi a été recasé par son grand copain Estrosi, comme directeur adjoint de la Police Municipale de Nice. Il peut, son casier est vierge jusqu'au 8 mars, jour attendu de la décision du tribunal de Lyon. Il serait cocasse de voir Estrosi se retrouver avec son n°2 de la PM en taule, si par bonheur les juges en venaient à être plus sévères que le proc'… Gageons qu'il n'en sera rien… Car même si la machine à blanchir a eu des ratés elle n'a réclamé que du sursis, là où les révolté.e.s de l'été dernier ont pris du ferme pour des dégradations ou des vols de canettes. « Selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir... »

DERNIÈRE MINUTE !

Cet article a été rédigé courant février. Le verdict est tombé alors que nous étions en plein bouclage… Condamnation à 6 mois de prison avec sursis mais non inscription au casier B2… Quelle mansuétude ! Bien évidemment Souchi va faire appel. Et Estrosi lui conserve tout son soutien car il est présumé innocent tant que le résultat de l'appel n'est pas tombé… Il n'en reste pas moins que pour une fois ce n'est pas le lampiste qui a payé mais bien le donneur d'ordre. Ce n'est pas rien ! Et des fois en appel, ça tombe plus fort… Affaire à suivre comme on dit.

LA VIOLENCE LÉGITIME DE L'ÉTAT.

La violence légitime de l'État est une notion introduite par Max Weber, économiste et sociologue allemand, au début du XXème siècle. Elle a été remise au goût du jour au cours des dernières années par différentes personnalités pour répondre aux accusations de mauvaise gestion du maintien de l'ordre lors de multiples manifestations, révoltes ou rassemblements.
Max Weber introduit donc dans Le Savant et le Politique la notion de violence légitime de l'Etat dans ses constats pour caractériser la notion d'Etat. En tant que sociologue il ne pose que des constats et n'émet aucun de jugement moral. Ainsi, il explique « Il faut concevoir l'État contemporain, comme une communauté humaine qui, dans les limites d'un territoire déterminé […] Revendique avec succès pour son propre compte le monopole de la violence physique légitime. Ce qui est en effet le propre de notre époque, c'est qu'elle n'accorde à tous les autres groupements, ou aux individus, le droit de faire appel à la violence que dans la mesure où l'État le tolère : celui-ci passe donc pour l'unique source du « droit » à la violence. »

Plusieurs notions sont à dégager ici : revendiquer avec succès pour son propre compte le monopole de la violence physique légitime, accorder le droit à la violence et la notion de territoire.

Pour Max Weber l'un des éléments particulièrement caractérisant de l'Etat est la capacité de revendiquer à son usage exclusif la violence. « Revendiquée avec succès », il faut entendre ici que les habitants ou collectifs d'un territoire donné (Villes libres, Église…) reconnaissent la légitimité qu'a l'Etat de faire usage de la contrainte physique pour faire respecter le contrat social. Ainsi chacun·e ne pouvant faire justice par lui-même, c'est à l'Etat d'user si nécessaire de la force pour permettre à la Justice d'œuvrer. Car oui si usage de la force il y a, c'est que la loi est bafouée et donc qu'une action de justice doit être menée. La violence étant le mal nécessaire pour amener le justiciable devant un juge.

Accorder le droit à la violence : L'Etat étant donc dépositaire de la légitimité à faire usage de la violence physique, il aura fallu qu'il accorde le droit à la violence à des personnes ou groupes de personnes. L'armée, la Police Nationale, la Police Municipale, et historiquement les milices patronales qui œuvraient entre autre pour débloquer les usines.
Nous noterons que dernièrement certains corps de la population ont pu faire usage de la force, notamment par la dégradation de biens publics pour faire entendre leurs revendications, Pourtant ces dernier·es n'ont pas été inquiété.es, puisque l'Etat par l'intermédiaire de représentants du gouvernement ont qualifié ces actions de « colère saine » . Darmanin allant même jusqu'à dire une larme à l'œil «on ne répond pas à la souffrance en envoyant des CRS»

Le dernier terme, mais non des moindres est la notion de territoire. Le territoire est une caractéristique fondamentale des États. Un État est constitué d'un ou de plusieurs peuples partageant une culture commune et des lois communes sur un territoire donné, unique et indivisible. Cette notion explique presque à elle seule l'intervention de l'État contre l'idée même des Zone A Défendre. Celles-ci se constituant généralement en dernier recours (après action en justice), elles visent à empêcher sur une zone donnée l'application d'une décision de justice ou à l'inverse faire respecter une décision de justice comme cela a pu être le cas pour certaines mégabassines pour lesquelles les constructeurs prenaient de l'avance sur les travaux alors que les permis étaient suspendus.

Les ZAD aident à visibiliser les luttes, mais pas que. Elles sont des lieux de formation sur les techniques de construction, d'agriculture, d'artisanat, et de formation militante. Vous pouvez donc imaginer le risque pour l'État de voir en son territoire l'installation de telles zones.

Ces termes posent plusieurs questions dans le contexte actuel du maintien de l'ordre et de l'usage de la force pour garantir celui-ci.

La violence de l'État peut-elle être illégitime ? Si oui, à partir de quel moment ?
La violence étant un outil parfois nécessaire pour garantir la justice, la justice garantie-elle en retour la sanction des violences illégitimes commises par des personnes qui en sont dépositaires ?
Si une décision de justice n'est pas respectée, ni faite appliquée par l'État, devient–il légitime de tenter de la faire respecter par des moyens non-violents ?
NB : Juridiquement le terme « violence » ne s'applique qu'aux individus et non aux biens, pour ces derniers nous parlons de dégradation.
Si on considère comme illégitime la violence exercée par l'État et si la justice n'offre pas d'issue juridique acceptable, comment changer cet état de fait ?

TRAITEMENT JUDICIAIRE DES VIOLENCES POLICIÈRES :

Si l'État est dépositaire de la violence légitime et qu'il dispose de cadres légaux pour en faire usage, la justice a pour devoir de sanctionner les pratiques sortant du cadre légal. Or force est de constater que toustes les justiciables ne sont pas égaux·les face à la police, et malheureusement, ni devant la justice.
Les agent·e des forces de l'ordre, sont soumis·e·s à des contraintes particulières du fait de leurs prérogatives, mais iels disposent également de protections particulières, légales ou non. Ainsi, nous pouvons constater qu'en l'absence de preuve formelle de mésusage de la force par un·e ou des agent·es et souvent à grand renfort de « contextualisation » réelle ou non (origine ethnique, croyance, origine géographique, statut social…) la violence si elle est dénoncée sera caractérisée sous l'étiquette « violence légitime ». À l'inverse, si une preuve apparaît, la violence pourra être caractérisée d'« illégitime » mais cela reste extrêmement rare. Et surtout cette violence sera de la responsabilité seule de l'agent·e. et non de l'agent·e et de son institution.

Pour autant, les peines appliquées par la justice dans ce second cas de figure sont souvent bien clémentes. A titre d'exemple dans le cadre des révoltes des quartiers populaires suite à la mort de Naël, certain·es ont volé une ou des cannettes dans des commerces pillés. Les peines appliquées lors des comparutions immédiates (donc avec un traitement judiciaire à chaud et sans réel temps d'enquête) sont allées de 3 à 10 mois de prison ferme. À l'inverse dans le cadre de l'affaire Théo, les agents de police ont été condamnés à des peines de 3 à 12 mois de prison avec sursis, ils restent en poste avec interdiction d'intervention sur la voie publique et de port d'arme durant 1 an, et ce 6 ans après les faits et malgré des preuves matérielles irréfutables. Donc les représentants des forces de l'ordre vont continuer leur vie sans être inquiétés alors que Théo se retrouve en situation de handicap à vie avec des conséquences tant dans sa vie personnelle que professionnelle.

«PAS DE JUSTICE, PAS DE PAIX», «JUSTICE ET VÉRITÉ POUR…»

Des slogans qui en disent long sur la confiance d'une partie des citoyen·nes envers la police ou la justice. La justice comme la police, ont-elles réellement les moyens de faire respecter la loi ? Leur action, est-elle dirigée correctement ou utilement ?
Car comme les autres services publics celles-ci subissent le manque de moyens et le manque de reconnaissance. Nous remarquerons que ces institutions sont en première ligne pour « gérer » les conflits entre citoyen·nes et les gouvernements successifs. Des colères des gilets jaunes aux colères contre l'atteinte à notre système des retraites, certain·es avancent que seule la Police a permis aux gouvernements de se maintenir. Ainsi, si la justice semble plus clémente avec les personnes dépositaire de la force publique, c'est peut-être que sans ces personnes, l'agenda politique des gouvernants ne pourrait être appliqué. Malheureusement, cette situation est extrêmement délétère, car les citoyen·nes ne peuvent que perdre confiance dans les organes politiques censés les représenter. Perdre également confiance dans la justice censée sanctionner les méfaits et enfin dans sa police censée prévenir ou empêcher ce qui est illégal voire amener les justiciables devant la justice.

Il est difficile de prouver une violence policière, absence d'identification (cagoule, absence ou camouflage du Référentiel des Identités et de l'Organisation, refus de décliner son identité/matricule), refus de présenter les documents légaux autorisant l'intervention, parole contre parole à la faveur des agent·es de police... Et cela ne va qu'en empirant : Tentative d'interdire la capture vidéo des interventions par les citoyen·nes dans la loi « Sécurité Globale » de 2021. De même début 2023 le Conseil d'État refusait d'exiger du ministère de l'Intérieur qu'il renforce l'obligation du port du RIO. Heureusement fin 2023 ce même Conseil d'État a enjoint le Ministère de l'Intérieur de garantir dans un délai de 12 mois le port et la visibilité du matricule des policier·es. Attendons de voir si cette injonction sera correctement appliquée, et si elle permettra de garantir un usage proportionné de la force. En attendant tout·e citoyen·ne tant qu'iel n'entrave pas l'intervention, peut (doit) filmer ou faire filmer l'intervention policière. Puisque les « cameras piéton » portées par certain·es agent·es semblent avoir des difficultés de fonctionnement ou que les délais de réquisition des vidéos de surveillance de l'espace public ne permettent étonnamment pas de récupérer les preuves de violence policière ; c'est à nous citoyennes et citoyens» d'aider la police et la justice «à faire la lumière sur celles-ci. D'après StreetPress, entre 2007 et 2017, 47 personnes ont perdu la vie à la suite d'une intervention policière, plus d'un tiers des procédures ont abouti à un classement sans suite, un non-lieu ou un acquittement des fonctionnaires ; 3 condamnations ont donné lieu à des peines de prison assorties de sursis ; aucune condamnation n'a donné lieu à une peine de prison ferme.

STRATÉGIES DU MAINTIEN DE L'ORDRE :

Du Tonfa aux Lanceurs de Balle de Défense en passant par la lacrymo, les blindés et les nasses...
La France un pays précurseur… dans les moyens de coercition.
Le maintien de l'ordre comprend l'ensemble des opérations de police à l'occasion des manifestations sur la voie publique. Il s'agit de mettre en place des mesures adaptées pour permettre l'exercice de la liberté de manifester tout en assurant la sécurité des personnes et des biens. La stratégie du maintien de l'ordre» à la française » reposaient depuis les années 60 sur des principes de proportionnalité et la réversibilité de l'usage de la force, la mise à distance et l'évitement de la confrontation. Mais les militant·es plus ou moins jeunes peuvent constater que dans nos mobilisations, les familles qui manifestaient avec leurs enfants ont laissé place aux pluies de palets de lacrymogène et aux balles de caoutchouc. A moins que ça ne soient ces dernières qui ont repoussé, avec l'aide de certains médias, les familles hors des manifestions.

Bien avant les doctrines actuelles, le maintien de l'ordre que nous connaissons aujourd'hui tire ses origines du maintien de l'ordre au sein des colonies. Comme l'explique l'historien Jérémy Rubenstein dans Terreur et séduction : Une histoire de la doctrine de la « guerre révolutionnaire », le maintien de l'ordre « à la francaise » nous vient presque tout droit des insurrections contre l'occupation dans les colonies. Étant minoritaire sur les territoires occupés et « l'ennemi » étant intérieur et indissociable de la population, les armées colonisatrices ont dû trouver de nouvelles méthodes de faire « la guerre ». Propagande, intox, manipulation, programmes sociaux, politiques et culturels, ont monté les majorités contre les minorités (et inversement), quitte à cultiver ou inventer des conflits. Ces moyens permettent de légitimer l'action publique et l'usage de la force.
Aucun parallèle à faire avec le maintien de l'ordre actuel ? Que dire donc des « écoterroristes » qui font un sit-in contre la destruction d'écosystèmes quand une autre minorité use d'une « colère saine » en faisant usage d'explosif contre un bâtiment public (heureusement vide) ou même en repeignant au lisier des agent·es de police ? Que dire de l'envoi de blindés dans « les quartiers » contre des citoyen·nes révolté·e·s par la mort d'un jeune tué par un policier ayant menti sur les circonstances, quand quelque temps après la police protège les identitaires manifestants à Saint Brevin? Et ce alors que dans cette même ville certains de ces identitaires ont brûlé la voiture et la maison du maire plus tôt dans l'année ?
Ou encore que dire de l'envoi de policiers et gendarmes en nombre avec bulldozer et autres engins de démolition pour démanteler les bidonvilles et détruire le peu qu'ont certain·es dans nos Territoires d'Outre-Mer ?

Racisme, classisme, « dialogue social » et répression : Les violences institutionnelles
Malgré nos valeurs, fièrement apposées sur nos bâtiments publics, pouvons-nous réellement croire qu'elles sont appliquées partout, tout le temps, a fortiori dans les services publics du maintien de l'ordre et de la justice ?
Nous avons entendu, lu ou même ressenti dans nos luttes et dans nos corps une différence de traitement suivant notre origine sociale, nos métiers et statuts voire même de manière déguisée nos religions. Les gilets jaunes, «ces fainéant·es, potentiellement racistes» ; ces « chomeur·ses qui ont trop de temps » et qui attendent les représentant·es du gouvernement avec leurs casserolades face au passage en force de la dernière réforme de retraite ; ces habitant·es des « territoires perdus de la république » pourtant simplement excedé·es par le manque de moyens des services publics et les contrôles d'identité quotidiens… pas de souffrance légitime a priori pour elleux, donc on peut leur envoyer les CRS voire la BRAV-M. Ensuite il ne reste plus qu'à les faire passer en comparutation immédiate avec l'étiquette *ad hoc* comme circonstance aggravante.

Dénoncées pourtant depuis de nombreuses années par des citoyen·nes, collectifs et syndicats, les violences institutionnelles perdurent. Plus alarmant encore, si ces alertes n'étaient que l'expression symbolique d'une opposition minoritaire et bruyante au sein de la population… mais non, le Conseil des Droit de l'Homme de l'Europe et même l'ONU se disent inquiets des dérives constatées en France. Suivant d'où tu viens et qui tu es, tu ne seras pas traité.e de la même manière par les instituions et leurs représentant·es. Une peau un peu trop foncée ou un Coran à la main alors que tu te ballades en centre-ville, s'il y a contrôle d'identité c'est pour toi, mais sans « Bonjour monsieur/madame ». Si tu es agent·e public accusé dans une affaire de conflits d'intérêts tu vas « prendre cher » mais si tu es ministre, tu peux utiliser la carte « c'était pas intentionnel ». D'après le collectif La Quadrature du Net, les algorithmes de contrôle de fraude de la CAF cibleraient plus les précaires que les personnes plus aisées. Il est bien connu que ce sont les plus pauvres qui fraudent !

Nous pouvons également constater des différences de traitement qui ne tiennent pas exclusivement à la représentativité dans ce qu'il est communément si mal nommé «dialogue social». Ainsi le dialogue semble plus effectif avec les corps intermédiaires plus « modérés » ou « réformistes » alors que d'autres n'ont même pas droit à une simple invitation à quoi que ce soit. A l'instar de la Confédération Paysanne, seul syndicat n'ayant pas été reçu dans les mêmes délais que les autres lors du récent mouvement des agriculeur·rices. Bien évidemment les structures invitées à dialoguer portaient, étonnamment, des revendications à forts enjeux économique ; entendre ici, qui permettront de rapporter plein de sous à de gros producteurs de l'agro-industrie, dont le patron de la FNSEA et sa boîte Avril.

De la « liberté » de circulation ou de manifester en passant par l « égalité » de traitement dans les institutions, jusqu'à la « fraternité » qui devrait pousser chacun·e à considérer l'autre comme son frère ou sa sœur, d'où qu'iels viennent. Il est urgent de lutter pour réinvestir partout, tout le temps, les valeurs affichées au fronton de nos mairies ou de nos écoles publiques !

MOBILITÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis 2009 (cf loi n°2009-972 du 3 août 2009), la question de la mobilité des fonctionnaires est corrélative à celle de la casse du statut et à un «dégraissage» touchant principalement le versant de l'État et de la territoriale, en facilitant les transferts et les suppressions de postes et en poussant les fonctionnaires vers la sortie. Cette évolution a été confirmée en 2016, puis en 2019 par les lois successives de transformation de la fonction publique. Aujourd'hui la «mobilité» des fonctionnaires est favorisée et vise un certain nombre de situations qui vont de la simple demande de mutation dans un autre service jusqu'à la radiation des cadres qui consiste également en une mobilité. Cette mobilité peut être fonctionnelle, géographique ou promotionnelle. Elle peut aussi permettre de changer d'employeur et/ou de métier, voire de quitter la fonction publique soit provisoirement soit définitivement.

Elle peut répondre à des aspirations personnelles des agent·es, mais souvent elle peut être subie. C'est par exemple le cas pour les collègues trop usé·es par des mauvaises conditions de travail ou quand la collectivité l'utilise comme un outil de management (sanctions, division des collectifs, dégradation des services publics,).

Nous allons envisager la mobilité sous plusieurs angles, qu'elle soit provisoire ou définitive, qu'elle soit voulue ou forcée.

Différents types de mobilités :

› Mobilités provisoires et mobilités définitives
› Transferts
› Mutations internes, externes, choisies, imposées
› Mise à disposition
› Détachement / intégration dans un autre versant ou un autre cadre, corps ou filière
› Disponibilité
› Radiation des cadres

MOBILITÉS VOULUES :

Lorsqu'on entend la question des mobilités, on pense plutôt, en premier à la mutation. Effectivement, l'agent-e qui souhaite changer de service va d'abord se tourner vers une recherche de possibilité de mutation et c'est parfois en désespoir de cause qu'il se renseignera sur les autres possibilités de quitter sa collectivité ou son service.

I. LA MUTATION

La mutation est le changement de poste d'un ou d'une fonctionnaire en restant dans le même cadre d'emploi.

Dans la territoriale comme dans le privé la première étape consiste à rechercher un emploi :

› En interne
› Dans une autre collectivité
› (Dans une autre fonction publique ce n'est pas une mutation, c'est un détachement, voire une intégration directe, mais on ne parlera pas de mutation)

Les collectivités ont l'obligation de publier les vacances d'emploi auprès du centre de gestion, quelle que soit la taille de la collectivité et de porter à la connaissance des agent·es désireux·ses de changer de poste les possibilités ouvertes. Dans la réalité, c'est aux agent·es de rechercher les informations et de faire acte de candidature.

REMARQUE : depuis quelques années certains CDG ont délégué la publication des annonces à un site internet privé. Les agent·es ont la possibilité de consulter ce site pour rechercher un emploi. Cependant, il arrive fréquemment que les postes soient déjà occupés car les collectivités ont déjà procédé au recrutement avant la publication de vacance. On peut regretter que des postes censés être ouverts à la vacance soient déjà réservés.

Certaines collectivités jouent le jeu de publier d'abord les postes en interne avant de les publier en externe. *In fine*, le choix du candidat ou de la candidate retenu·e dépendra, de toute façon, de la volonté de la collectivité, qu'il y ait eu publication ou pas.

La mutation a lieu une fois que la collectivité d'accueil a notifié le recrutement à l'agent·e, la collectivité d'origine n'a normalement aucune possibilité d'empêcher la mutation à la demande de l'agent·e. A
Il n'existe pas de période d'essai au début de la prise du nouveau poste.

La collectivité peut exiger un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande de mutation vaut acceptation de la demande. Il conviendra donc de conserver la justification de la demande pour faire valoir ses droits le cas échéant (courrier recommandé ou dépôt contre récépissé).

Un·e agent·e qui demande sa mutation n'est pas nécessairement en activité. Il ou elle peut par exemple être en position de disponibilité. De la même manière un·e agent·e peut demander sa mutation alors qu'il ou elle est en congés, maladie par exemple.

II. LE DÉTACHEMENT

Le détachement permet à un·e fonctionnaire titulaire de changer d'emploi, tout en gardant un lien avec son administration d'appartenance.

Le détachement peut être effectué dans la même fonction publique ou pas, dans un autre corps, un autre cadre d'emploi (sauf les corps comportant des attributions d'ordre juridictionnel) ou, un emploi dans une entreprise privée. La liste des cas possibles de détachement est relativement longue. Nos équipes syndicales sont là pour vous renseigner en cas de doute.

Le détachement ne peut se faire qu'entre cadre d'emplois ou corps de même catégorie hiérarchique (A, B, C) et de niveau comparable (au regard des conditions de recrutement ou des missions).

Vous serez classé·e à un échelon comportant un indice brut égal à votre indice brut dans votre grade d'origine ou à l'indice immédiatement supérieur à votre indice (s'il n'y a pas d'échelon ayant un indice brut égal).
Si votre administration d'accueil ne dispose pas de grade équivalent à votre grade d'origine, vous bénéficierez de l'indice brut du dernier échelon le plus proche de l'indice brut du dernier échelon de votre grade.

Pendant votre détachement, vous bénéficiez d'avancements d'échelon dans votre cadre d'emplois d'origine et votre administration d'accueil.

Vous continuez de cotiser au régime de retraite duquel vous dépendez et cotisez sur la base du traitement indiciaire de votre cadre corps ou cadre d'emplois d'accueil.

• Détachement à la demande du fonctionnaire :

Comme pour la mutation, vous devez obtenir une promesse d'embauche, puis faire une demande de détachement écrite à votre collectivité d'appartenance et à votre administration d'accueil (en LRAR de préférence) qui précisera la date de début et la durée du détachement (attention, votre collectivité peut demander un préavis de 3 mois maximum).

Si, 2 mois après votre envoi, vous n'avez pas eu de réponse, cela signifie que votre demande est acceptée.

III. LA DISPONIBILITÉ VOULUE

La disponibilité est la position statutaire d'un·e fonctionnaire placé·e hors de son administration ou service d'origine. Sa carrière est interrompue pendant toute la période passée en disponibilité.

La demande de disponibilité se fait par courrier recommandé, elle est renouvelable 3 mois avant la date anniversaire. Elle nécessite une décision de l'autorité territoriale qui peut décider d'un préavis. En cas de refus, l'agent·e peut saisir la CAP.

Il existe des disponibilités de droit pour :

› élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins à un proche ou suivre un·e conjoint.e ou partenaire de PACS en mobilité géographique pour motif professionnel, 3 ans
› exercer un mandat d'élu local, la durée du mandat
› adopter à l'étranger ou dans un territoire d'outre-mer
Une disponibilité de droit ne peut pas être refusée.

Il existe des disponibilités dites discrétionnaires (sous réserve de nécessité de service) pour

› effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général (maximum 6 ans),
› convenances personnelles ou exercer dans le privé (déontologie) ou exercer une fonction publique élective, (maximum 5 ans, renouvelable dans la limite d'un total de 10 années sur l'ensemble de la carrière. Au plus tard au terme de 5 ans, l'agent.e doit réintégrer 18 mois minimum).
› créer ou reprendre une entreprise (2 ans maximum)

REMARQUE SUR LA DÉONTOLOGIE

En cas de disponibilité pour exercer une activité professionnelle hors de sa collectivité d'origine, une procédure pourra vous être imposée en vue de vérifier la compatibilité déontologique de cette nouvelle activité.
Votre équipe syndicale est là pour vous accompagner.

IV. LA RADIATION DES CADRES

Elle est la mobilité ultime et plutôt définitive vers l'extérieur de la fonction publique. Elle peut être à l'initiative de l'agent·e ou de l'employeur·e. Mais les agent·es sont aussi demandeur·ses de quitter la collectivité surtout depuis la possibilité ouverte par la loi de 2019, explicitée par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019, de demander à bénéficier d'une rupture conventionnelle. La collectivité ou l'établissement employeur n'est pas obligé d'accepter une telle demande. Nos équipes syndicales sont là pour vous aider à défendre vos droits dans ce cadre.

En effet, ce moyen de quitter la fonction publique peut permettre de prétendre à une allocation de retour à l'emploi qui sera versée par l'employeur public ainsi qu'une indemnité de départ.

Il se distingue de l'indemnité de départ volontaire qui n'est ouverte qu'en cas de démission d'un poste en cas de restructuration dans le cadre d'une réorganisation du service dans lequel l'agent ou l'agente est affectée.

L'abandon de poste ne donne pas droit à l'allocation chômage comme dans le privé. Mais si l'agent·e envisageait un licenciement pour faute pour quitter la fonction publique en pensant à l'abandon de poste, la solution de la révocation reste envisageable (Nos équipes syndicales sont là pour vous aider à défendre vos droits dans ce cadre).

Si vous souhaitez obtenir une rupture conventionnelle, vous devez la demander par écrit à votre employeur qui devra vous recevoir sous 10 jours. Il n'est pas obligé d'accepter. En revanche, s'il accepte une négociation va s'ouvrir sur la date de la rupture et le montant de l'indemnité de départ calculée en fonction de la rémunération brute annuelle de l'année précédente. Les textes fixent des planchers et des plafonds suivant votre ancienneté (décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019). Une convention sera passée entre les parties.

ATTENTION ! au-delà d'un certain montant, un délai de carence peut vous être imposé avant de percevoir l'allocation chomage.

Bien évidemment, vous pouvez aussi démissionner. Votre démission doit être acceptée par l'autorité territoriale. Elle peut donc être refusée. Elle n'ouvre pas droit à l'allocation chômage sauf en cas de démission légitime pour suivre son conjoint par exemple, ou lorsque l'agent·e reste longtemps sans emploi (après passage en commission auprès de l'organisme gérant les demandeur-ses d'emploi).

Le départ à la retraite au choix de l'agent-e après demande de départ 6 mois avant la date prévue jusqu'à l'âge limite avec certaines possibilités de demander la prolongation qui sera accordée à la discrétion de l'employeur.

ATTENTION ! Dans tous les cas où vous quittez votre administration avec un projet professionnel, il sera prudent de vérifier la déontologie de votre projet auprès du référent déontologue de votre collectivité ou celui placé auprès du Centre de gestion.

MOBILITÉS IMPOSÉES :

I. MUTATION D'OFFICE DITE DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE

L'autorité territoriale peut imposer aux agent·es des mutations au sein de la collectivité dans l'intérêt du service, sans perte de responsabilité, ni de salaire, uniquement dans un emploi attribué habituellement à un fonctionnaire de son grade (TA Paris 8 août 2023 n°2318491).

Le recours n'est envisageable que par la saisine du Tribunal administratif*. Il n'y plus de possibilité de saisir la CAP pour contester ce type de décision.

*voir article «recours»

II. DÉTACHEMENT IMPOSÉ

Un·e fonctionnaire peut être détaché·e lorsque l'activité de son administration est transférée à un organisme privé (entreprise, association) ou à un EPIC (établissement public industriel et commercial).

Vous êtes détaché.es sur un CDI pendant la durée du contrat liant votre collectivité d'origine à l'organisme privé ou l'EPIC.

Votre collectivité vous informe de votre détachement au moins 3 mois avant et elle a au moins 8 jours avant la date du rattachement pour vous communiquer votre CDI. Il n'y a aucune période d'essai.
En cas de renouvellement du contrat entre la collectivité et l'organisme, votre collectivité d'origine vous en informe au moins 3 mois avant la fin du contrat.

Votre collectivité peut saisir le/la déontologue ou la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique afin de vérifier que l'activité envisagée dans l'organisme d'accueil est compatible avec vos fonctions exercées durant les 3 dernières années.

Votre rémunération peut être égale à :

› La rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date de votre détachement
› Ou à la rémunération brute annuelle perçue par un.e salarié.e ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions que vous.

La rémunération choisie entre les 2 sera la plus élevée.

Vous cotisez à la retraite sur la base de votre traitement indiciaire dans votre collectivité d'origine.

II. DISPONIBILITÉ D'OFFICE

Elle est décidée :

› à l'expiration des droits à congés maladie si l'agent·e reste malade ou en cas d'échec du reclassement. La décision est prise par l'autorité territoriale après avis du conseil médical qui en informe l'agent·e. Elle est d'une durée d'un an, renouvelable jusqu'à 3 fois. L'agent·e peut bénéficier d'une indemnité de coordination ou, à défaut, de l'allocation d'invalidité temporaire ou d'une pension d'invalidité

› en l'absence de réintégration suite à l'interruption, à la demande de l'agent·e, d'un détachement ou une disponibilité pour convenance personnelle.
La disponibilité d'office est prononcée en cas d'absence de poste vacant, jusqu'au terme initial du détachement. Dans ce cas, l'agent.e peut percevoir l'allocation chomage versée par sa collectivité d'origine.

› en cas de refus d'un poste de même grade proposé par la collectivité au terme d'un détachement ou en cas de fin de détachement anticipé à l'initiative de l'organisme d'accueil ou d'un congés parental. Elle est d'une durée de 3 ans maximum. L'agent·e peut saisir la CAP. Le refus de 3 postes peut impliquer le licenciement après avis de la CAP, ou la mise à la retraite. En cas de fin anticipée de détachement à son initiative, l'organisme d'accueil doit maintenir la rémunération jusqu'au terme de la période initiale de détachement.

IV. LES TRANSFERTS DE COMPÉTENCES

Les transferts entre collectivités :
Avec la loi NOTRE, le transfert de compétences est devenu commun pour de nombreux agents. Qu'est-ce qu'un transfert : les agents fonctionnaires peuvent se voir mutualisés entre des communes et des EPCI ou carrément transférés dans l'effectif de l'établissement.
Le transfert de compétence peut être intégral, partiel ou en création de services communs.
Le transfert se fait de plein droit et est obligatoire en tant que transfert de compétences : Ainsi, l'agent garde son statut et son emploi (ART L5211-4-1 alinea 1 et 3).
En cas de transfert partiel, les agents peuvent choisir entre être transféré ou être mis à disposition et dans ce cas-là l'agent est mis à disposition*.

En cas de services communs dans un EPCI, l'agent peut conserver leurs conditions d'emploi si c'est dans leur intérêt (primes, congès..)

L'agent peut-il refuser ?

Dès le vote par l'autorité territoriale, le transfert devient obligatoire.
Syndicalement, négocier collectivement avec l'autorité territoriale si ce n'est pas dans l'intérêt des agents.
S'agissant d'une restructuration de service, l'agent·e peut démissionner et prétendre à une indemnité de départ volontaire. Il peut y avoir des négociations individuelles si agent ne veut/peut pas changer de lieu de travail par exemple.

La loi de 2009 évoquée plus haut a également facilité les transferts de compétences de l'administration d'Etat vers les collectivités territoriales, ce qui a exigé des mises à niveau de certains cadres d'emploi qui n'étaient pas forcément prévus au départ pour accueillir ces agent·es (ex. : ATTEE).

MISE À DISPOSITION

La mise à disposition vous permet de travailler auprès d'un autre organisme que votre administration de rattachement.

Avant la mise à disposition :

La mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec votre accord.
Les fonctionnaires ou contractuel·les en CDI travaillent pour un·e autre employeur·e que leur administration de rattachement, mais y reste rattaché·es pour ce qui concerne la carrière et la rémunération.

Il faut être en position d'activité (ex : impossible pour les stagiaires) ; ne s'applique pas à la police municipale.

Vous pouvez être mis·e à disposition auprès d'une collectivité ou un autre établissement territorial sur un emploi à temps non complet.

Si vous êtes fonctionnaire, vous pouvez être mis·e à disposition d'une ou plusieurs association(s), organisme(s) privé(s), autre(s) collectivité(s), etc. Les contractuel·les en CDI ne peuvent être mi·.es à disposition qu'aux collectivités, établissements publics.

La mise à disposition peut se faire pour tout ou partie du temps de service.

Pendant la mise à disposition

Une convention de mise à disposition doit être établie entre l'administration de rattachement et l'organisme d'accueil (elle mentionne notamment la nature de vos activités, la durée, les conditions du renouvellement, le lieu, les conditions d'évaluation de vos activités), ainsi qu'un arrêté de mise à disposition (ce dernier mentionne l'organisme d'accueil et la quotité de travail qui sera effectuée).
Toute modification des éléments constitutifs de la convention (nature, durée, renouvellement, lieu, évaluation) doit faire l'objet d'un avenant, puis d'un nouvel arrêté. La convention et les avenants vous sont transmis avant signature pour accord.

La rémunération et les congés (annuels, maladie, maternité, formation, etc.) : gérés par votre administration de rattachement.
Votre responsable : au sein de l'organisme d'accueil.

Vous continuez de bénéficier des avancements d'échelon, avancements de grade, promotion interne de l'administration de rattachement.

V. RADIATION DES CADRES IMPOSÉE

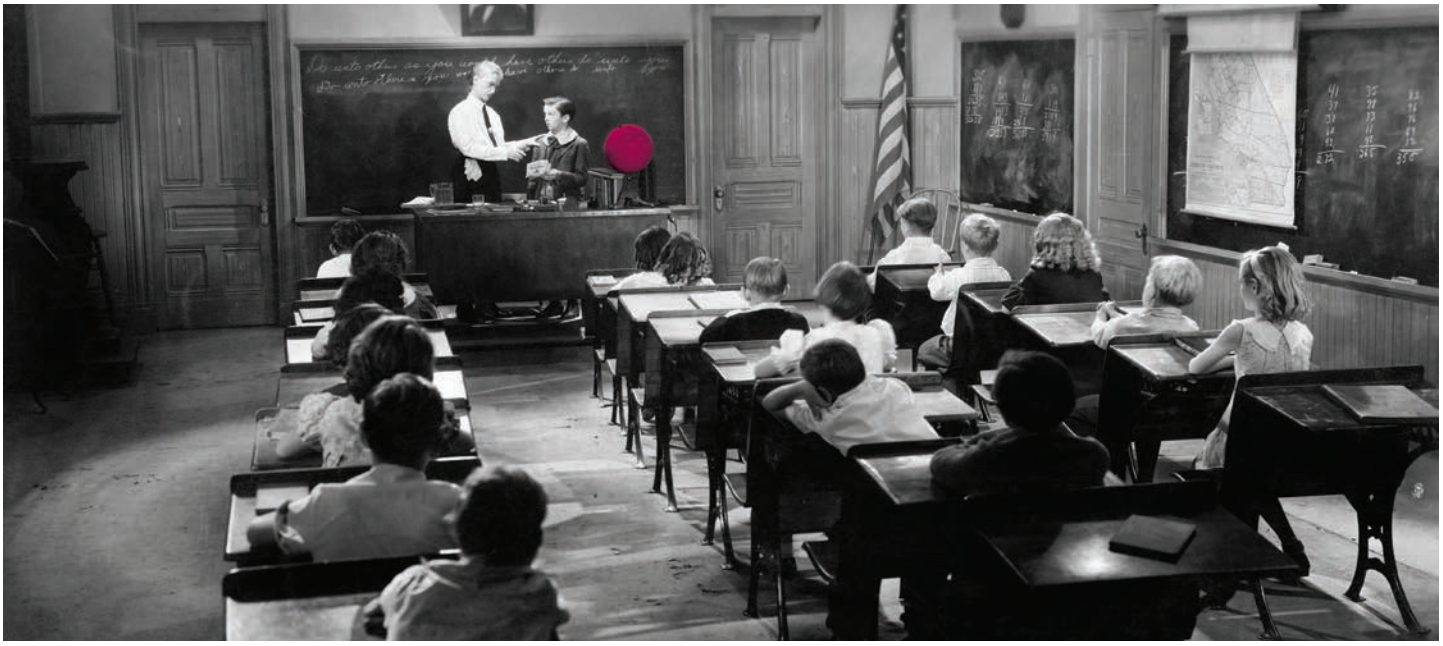
Aujourd'hui les modes d'éviction des agent·es de la fonction publique territoriale les plus souvent pratiqués le sont par le biais de la maladie (mise en retraite pour invalidité parfois après avoir subi un contexte de souffrance au travail) ou la discipline (révocation).

Ainsi, malheureusement, beaucoup de départs de la fonction publique sont plutôt dus à des mises à la retraite d'office pour inaptitude physique à toutes fonctions proposées par la collectivité dans laquelle l'agent ou l'agente accomplit son service, et quel que soit l'âge de la personne concernée. Il appartient pourtant aux employeurs publics de rechercher activement des possibilités de reclassement des agents et agentes devenu·es inaptes à leur fonction, mais cette obligation est rarement respectée. Nos équipes syndicales sont là pour vous aider à défendre vos droits dans ce cadre.

Comme vu précédemment, la radiation des cadres pour mise à la retraite pour invalidité sera normalement précédée par une période de disponibilité pour raison de santé.

Le licenciement de l'agent-e peut aussi être prononcé pour raison de santé lorsqu'il ou elle relève du régime général de protection sociale (moins de 28 heures hebdomadaires).

Le licenciement peut aussi être prononcé en cas de refus de trois postes proposés à l'agent en cas de réintégration ou de suppression de poste.



LA FIN D'UNE MOBILITE PROVISOIRE OU LA REINTEGRATION DANS LA COLLECTIVITE D'ORIGINE :

I. LA FIN DU DÉTACHEMENT

› Vous pouvez mettre fin à votre détachement d'office, entre autres possibilités, si vous demandez à être affecté.e sur un autre poste de la FP, pour bénéficier d'une disponibilité, d'un congé parental, si vous démissionnez, si votre contrat est rompu à votre demande ou d'un commun accord.

› Détachement de courte durée : il ne peut durer plus de 6 mois, ni être renouvelé. A son terme, vous êtes obligatoirement réintégré dans votre emploi antérieur.

› Détachement de longue durée : il ne peut durer plus de 5 ans. À son terme, votre administration d'accueil doit vous proposer d'intégrer définitivement votre corps ou cadre d'emplois d'accueil (sauf suppression de votre emploi) ; vous serez donc radié.e de votre cadre d'emplois d'origine.

Au bout des 5 ans, vous pouvez également demander le renouvellement de votre détachement pour 5 nouvelles années ; le nombre de renouvellements n'est pas limité.

Pendant une période de renouvellement, vous pouvez demander votre intégration à tout moment à votre administration d'accueil.
Vous pouvez également réintégrer votre administration d'origine.

Si votre collectivité d'origine ne dispose d'aucun emploi vacant correspondant à votre grade, vous êtes maintenu·e « en surnombre » pendant 1 an dans votre collectivité d'origine, durant lequel elle doit vous proposer en priorité tout poste créé ou vacant.

A la fin de cette période, vous êtes pris.e en charge par le CDG ou le CNFPT selon votre cadre d'emplois.

Votre renouvellement de détachement peut être refusé par votre administration d'accueil : vous pouvez être réintégré·e dans votre administration d'origine et réaffecté.e lors d'une vacance ou création d'emploi correspondant à votre grade. Si vous refusez l'emploi proposé, vous êtes placé·e en disponibilité et avez droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

› Fin anticipée : vous, votre administration d'accueil et celle d'origine pouvez la demander. Votre administration d'accueil doit faire sa demande au moins 3 mois avant la date de fin souhaitée.

Si votre collectivité d'origine ne peut pas immédiatement vous réintégrer, vous continuez d'être rémunéré.e par votre administration d'accueil.
Si vous demandez la fin anticipée de votre détachement, vous pouvez être placé·e en disponibilité jusqu'à votre réintégration (+ ARE).

Lors de votre réintégration dans votre administration d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans votre administration d'accueil s'ils vous sont plus favorables et vous conservez votre ancienneté d'échelon.

II. LA FIN D'UNE PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ

La réintégration est de droit en cas d'aptitude, sinon l'agent·e est placé·e en disponibilité d'office, admis.e à la retraite ou licencié·e. La demande de réintégration doit être matérialisée impérativement 3 mois avant l'issue de la disponibilité.

Lorsque l'exercice des fonctions requiert des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent. Le refus de 3 postes peut impliquer le licenciement, après avis de la CAP.

Pour une disponibilité de droit
La réintégration en cours de disponibilité se fait sur un poste vacant. En absence de poste vacant, l'agent·e est maintenu·e en disponibilité.

La réintégration à l'issue d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à un proche ou pour suivre un·e conjoint·e ou partenaire de PACS en mobilité géographique pour motif professionnel se fait :

› pour une disponibilité de moins de 6 mois, sur l'emploi occupé

› pour une disponibilité de plus de 6 mois, sur un emploi de son cadre d'emplois, à la première vacance ou création d'emploi. Sinon, l'agent·e est réintégré·e en surnombre durant un an puis pris en charge par CNFPT ou CDG. Le juge peut contrôler l'absence de vacance d'emploi et il appartiendra à la collectivité de le prouver.

La réintégration à l'issue d'une disponibilité de plus de 3 ans, pour suivre un·e conjoint·e ou partenaire de PACS en mobilité géographique pour motif professionnel se fait sur une des 3 premières vacances d'emploi, en fonction du tableau des effectifs. Le refus de réintégration sur les deux premières vacances doit être justifié par la nécessité de service.

La réintégration en cours ou à l'issue d'une disponibilité pour adoption à l'étranger ou dans un territoire d'outre-mer se fait sur l'emploi occupé.

La réintégration à l'issue d'une disponibilité pour exercer un mandat d'élu·e local·e se fait sur l'emploi occupé ou sur un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a demandé sa réintégration.

Pour une disponibilité dite discrétionnaire
La réintégration d'un·e agent·e inapte physiquement à ses fonctions s'effectue par reclassement. En cas d'inaptitude temporaire, l'agent·e est placé·e en disponibilité d'office pour raison de santé. En cas d'inaptitude définitive, l'agent·e est mis·e en retraite pour invalidité ou licencié·e

La réintégration d'un·e agent·e apte physiquement s'effectue de droit, dans tout emploi du même grade, dans un délai raisonnable. Pour une disponibilité de moins de 3 ans, la réintégration se fait sur une des 3 premières vacances (tableau des effectifs). Le refus de réintégration sur les deux premières vacances doit être justifié par la nécessité de service. En cas d'absence d'emploi vacant il appartient à la collectivité de le prouver, et de saisir le CNFPT ou le CdG.

Au-delà de 3 ans, l'agent est maintenu en disponibilité le temps qu'un poste vacant lui soit proposé, dans un délai raisonnable.

Pour une disponibilité d'office pour raison de santé après épuisement des droits à congés maladie

Pour une disponibilité de 6 mois maximum, la réintégration s'effectue dans l'emploi occupé, après expertise et avis du comité médical.

Pour une disponibilité supérieure à 6 mois, la réintégration s'effectue dans le 1er poste vacant ou créé correspondant à son grade, après expertise et avis du comité médical. En cas d'absence de poste, le contrôle du juge étant possible, l'agent·e est maintenu·e en surnombre durant un an et au-delà pris en charge par le CNFPT (A+) ou le CDG. Le refus de 3 postes, du ressort territorial correspondant à sa catégorie, peut impliquer le licenciement, après avis de la CAP.

RÉMUNÉRATION EN ABSENCE DE RÉINTEGRATION

Lorsqu'un·e agent·e ayant demandé sa réintégration est maintenu·e en disponibilité faute d'emploi vacant? Il/elle peut prétendre à l'indemnisation chômage.
En disponibilité d'office pour raison de santé, l'agent·e a droit à l'indemnité de coordination.

La fin de la mise à disposition
En principe, à la fin de la mise à disposition, vous êtes réaffecté·e sur votre emploi antérieur dans votre collectivité d'origine ou sur un emploi correspondant à votre grade.

Si la mise à disposition est réalisée auprès d'une collectivité ou auprès d'un établissement public territorial et qu'elle se poursuit au-delà de 3 ans, il pourra vous être proposé d'être muté·e, détaché·e ou intégré·e dans votre administration ou votre organisme d'accueil.

La mise à disposition auprès d'une fondation, d'une association ou d'un organisme d'intérêt général ne pourra excéder 3 ans.

La mise à disposition peut intervenir avant la date prévue à votre demande, celle de votre administration ou celle de votre organisme d'accueil. La convention de mise à disposition peut prévoir un délai de préavis.

Pratiques : mobilités choisies ou se défendre contre les mobilités imposées :

› droits et garanties du retour après une mobilité provisoire (droits à la réintégration) attention, pour bénéficier de congés maladie en dispo + congés mater > se rapprocher de son syndicat pour tout accompagnement adapté à des situations particulières

› droits et garanties contre les mutations d'office

› quels droits pour obtenir une mobilité choisie ?

› droits à l'allocation de retour à l'emploi

LES RECOURS POSSIBLES CONTRE LES MOBILITES FORCEES

Il est important de s'organiser localement pour être en capacité de pouvoir instaurer un rapport de force en cas d'abus de la collectivité. La construction d'un tel rapport de force peut être un moyen efficace de prévenir certaines mutations abusives, par exemple, ou toutes décisions qui iraient à l'encontre de l'intérêt des agent·es au mépris de l'intérêt général.

La formation des équipes militantes est importante pour connaître à la fois les possibilités de mobilité et de recours, mais aussi, l'évolution de la réglementation et la jurisprudence.

Il est, en effet, important de pouvoir se défendre efficacement contre des mobilités imposées et les équipes syndicales peuvent vous accompagner dans vos démarches et vous conseiller sur des situations particulières que vous luttiez contre des décisions qui vous font grief ou que vous espériez pouvoir obtenir une mobilité choisie.

Reste parfois que le recours contentieux soit in fine la seule manière de faire valoir ses droits et de se défendre contre leurs atteintes.

Ainsi le tribunal administratif peut-il être saisi en cas de mutation d'office qui serait abusive et entrainerait notamment une baisse de la rémunération ou des responsabilités exercées par l'agent·e. Il appartiendra alors, à la collectivité, de démontrer la réalité de l'intérêt du service qu'elle aura invoqué pour justifier sa décision.

Une mutation d'office peut également constituer, dans certains cas, une sanction déguisée, notamment lorsque l'administration avait, au préalable, adressé des reproches à l'agent·e. L'argument pour l'attaquer sur ce versant sera notamment l'irrespect de la procédure disciplinaire.

› Un juge pourra alors rechercher si la décision de mutation a été prise dans l'intérêt du service ou au contraire dans le but de sanctionner illégalement l'agent-e en le privant des garanties prévues par la procédure disciplinaire (CE 25 fév. 2013 n°348964).

› A-t-on intérêt de quitter la fonction publique ? La question de la mobilité, voulue par les gouvernements successifs depuis 2009 pour «dégraisser» la fonction publique, est devenue une question à la mode surtout après la crise sanitaire. Beaucoup d'entre nous se posent la question du choix d'un parcours professionnel plus diversifié et de l'exercice de nouvelles professions. Or si les possibilités de mobilité ont été facilitées par la réglementation, les collectivités ne jouent pas toujours le jeu de permettre à leurs agent-es de véritables réinsertion dans d'autres secteurs d'activité que ce soit en termes de formation, d'évolution possible de carrière ou de reclassement.

› Sur les questions de reclassement, les décisions défavorables peuvent également faire l'objet de recours devant les juridictions administratives.

FOCUS COMMISSIONS

COM GRAND ÂGE

Elle existe depuis de nombreuses années en interpro avec SUD Santé Sociaux.

Auparavant elle était nommée commission EHPAD. Des collègues du domicile ayant intégré cette commission, le terme Grand AGE était donc plus approprié.

Nous nous retrouvons à Paris environ tous les 2 mois, venues des 4 coins de la France et même des DROM-COM (anciennement DOM-TOM) tous secteurs confondus (Public hospitalier, territorial, privé associatif, lucratif) Cette commission rassemble l'ensemble des métiers qui gravitent autour de la personne âgée : infirmière, aide à domicile, aide-soignante, aide médico psychologique, agent·e de service hospitalier, ergothérapeute, administrative etc.

Nous traitons de sujets importants pour le bien-être de nos ainé.es. Nous abordons aussi la défense des droits du personnel : le respect du temps de travail, les dérives qui entrainent de la maltraitance institutionnelle, le manque de personnel qualifié, l'attractivité des métiers du soin...

Par exemple nous avons élaboré un livret pour chaque secteur : «Nos droits d'A à Z » qui a servi de support pour les élections de décembre 2023 pour le public et celles de début 2024 pour le privé.

À chaque commission, nous essayons de produire un tract que la Fédé Sud CT transmet aux syndicats pour diffusion dans les établissements et au domicile.

Sud Solidaires

Sud Solidaires Collectivités territoriales

CONTRÔLE DU CUMUL IRRÉGULIER D'ACTIVITÉ DANS LA FP

= FLICAGE DE LA DIRECTION

Depuis le 10 octobre 2023 et la parution du décret 2023-936, les directions peuvent désormais croiser nos données personnelles URSSAF (impôts sur le revenu, sécurité sociale, caf...).

Plus précisément :

Les directions des établissements publics ont la possibilité grâce à ce décret de sanctionner les agent.es qui cherchent à sortir de la précarité et qui luttent au quotidien pour boucler les fins de mois

ON VEUT VIVRE PAS SURVIVRE !

Vacations, remplacements public/privé cumulées avec votre taf, sont accessibles et visibles en un clic par vos directions. Cette vérification vous expose à de lourdes sanctions, pouvant aller jusqu'à l'exclusion de la FP et/ou la demande de remboursement par la direction des salaires perçus hors établissement d'origine.

ATTENTION AUX MISSIONS HUBLO !

Ces missions en dehors de votre lieu de travail, sont strictement illégales.

HUBLO est également un moyen de pression utilisé par la hiérarchie. Elle nous assure que ces heures supplémentaires, 20h max/mois, **« pour boucher les trous »**, peuvent être lissées sur les mois suivants, ce qui reste de sa responsabilité.

SUD REVENDIQUE :

-La protection des données personnelles

-L'amélioration des conditions de travail (matériels et locaux adaptés)

-Le recrutement de personnel qualifié

-Le droit à la formation pour tou-te-s

- L'encadrement du recours à l'intérim

-L'indexation des salaires sur le coût de la vie

-L'augmentation des salaires à hauteur de 400€ net

COM ANIMATION

Comité de Filière Animation, le monologue social :

Les années 2021 et 2022 ont vu l'émergence d'une mobilisation massive des travailleurs et travailleuses du secteur de l'Animation. Le gouvernement de l'époque, face au « capital sympathie » de la population pour ce secteur et sa lutte, a institué des «Assises de l'Animation», qui a donné naissance au Comité de Filière Animation.

Malgré un certain scepticisme, Solidaires par l'intermédiaire de plusieurs de ses syndicats et fédérations a siégé au sein de ce Comité, pour porter la voix des travailleur·ses de ce secteur en souffrance. Malgré notre investissement, force est de constater qu'aucune réponse sérieuse ne sera apportée aux attentes des professionnel·les. Pourtant, la filière de l'Animation repose bien sur les salarié·es qui font vivre au quotidien les actions d'éducation, de lien, d'ouverture, d'émancipation et de citoyenneté encore plus indispensables aujourd'hui.

Il ne nous est pas possible de faire fi du positionnement public de certains de nos employeurs au sein de ce comité, en contradiction totale avec ce qui se passe réellement sur le terrain.

Ceux-ci manœuvrent jour après jour pour que ce secteur qui a tant besoin de revalorisation et de statuts protecteurs, reste le royaume de la précarité et des dérogations au Code du travail.

Pas de moyens pour l'Animation, mais le gouvernement acte la création du Service National Universel pour la modique somme de 1,75 milliards d'euros par an, alors que pour quelques centaines de millions d'euros, un grand nombre d'écueils que rencontre le secteur de l'animation pourraient être levés.

Solidaires refuse de servir de caution à cette vaste opération d'enfumage dont est coutumière la macronie et ne souhaite pas poursuivre un travail qui ne se transpose que par des accords défavorables dans le secteur privé et par un immobilisme dans le secteur public.

COM FÉMINISTE

Le 8 Mars c'est toute l'année. Voici un outil, le violentometre qui peut vous permettre de détecter au quotidien des faits de violences sexistes et sexuelles au sein de vos collectifs de travail et ou de votre organisation.

COM ANTIFA

La petite dernière : la commission Ripostes syndicales contre l'extrême droite et ses idées (com antifa de son petit nom).

Quoi encore une commission ? hé oui. Cela semblait être une nécessité pour le BF, le dernier CF a validé cette analyse et approuvé la création de cette nouvelle commission. Mais alors pourquoi donc cette nouvelle commission ?

Parmi nos valeurs l'antifascisme tient une place particulière. Nous avons rappelé cet attachement à la lutte antifasciste dans la motion « Contre le fascisme le temps de la contre-offensive est venu ! »
de notre dernier congrès de Sète. Mais comme en matière d'antisexisme, il nous faut aller au-delà des simples déclarations d'intention. Et la bête immonde, loin d'être morte, gagne du terrain jour après jour.

Ces dernières années, la banalisation/normalisation/institutionnalisation de l'extrême droite s'est accélérée, ses thèses étant allègrement reprises sur les plateaux télés ou par les partis « de gouvernement ». L'Assemblée Nationale lui sert de tribune, Macron et ses gouvernements lui servent de marchepied.
Elle dispose de moyens quasi illimités de diffusion, notamment de par la main mise sur un certain nombre de médias, de la Bollosphère entre autres. Les extrêmes droites sont unies par un même caractère : la haine. Haine des femmes et des minorités de genre, haine des personnes racisées et de celles et ceux qu'iels identifient comme étranger.e·s, haine des travailleur·se·s, haine de toutes celles et ceux qui ne veulent pas plier devant leur idéologie fasciste…

De plus nous avons comme spécificité au sein de Solidaires d'être le seul syndicat dont des adhérent·e·s sont en prise directe avec des employeurs d'extrême droite et de droite extrême.

Et nous entendons toutes et tous nos collègues, voire nos camarades, parler à la pause, à la machine à café… Nous voyons bien que les idées infusent et se diffusent. Face à ces débordements à la machine à café nous sommes bien souvent pris·e·s au dépourvu.

Et nos structures syndicales ne sont en aucun cas à l'abri. Tout comme en matière de sexisme nous devons commencer par balayer devant notre porte.

Face à cette menace il nous faut mener la bataille des idées, produire des argumentaires, des supports, effectuer un véritable travail de veille sur ce qu'il se passe dans les collectivités, y-compris quand nous ne sommes pas présent·e·s. Il nous faut déconstruire l'imposture sociale de l'ED. Il nous faut démontrer la proximité de l'extrême droite avec les patrons et plus globalement les riches. Il nous faut démontrer que l'extrême droite est la meilleure amie des riches et que son projet économique est favorable aux (très) riches. Et que donc elle est l'ennemie des travailleuses et travailleurs. Mais cela ne suffira sans doute pas. Il nous faudra aussi nous attaquer au racisme systémique qui imprègne et se diffuse également dans ce pays.

Le but sera donc avant tout de produire des argumentaires pour déconstruire l'imposture sociale de l'ED mais également son racisme et son sexisme ordinaires. Et ce via de multiples supports, donc si vous avez des talents de scénariste, mise en en scène, dessinateur·trice… Il s'agira aussi de déployer un réseau de veille permettant de documenter et centraliser ce que fait l'ED quand elle est au pouvoir dans les collectivités territoriales et même ce qu'elle vote dans l'opposition. Ceci bien évidemment afin de produire des argumentaires démontrant par l'exemple que l'ED ne sera jamais une solution pour notre camp social. Et bien évidemment il s'agira de s'intéresser également à ses idées qui se diffusent et font que les frontières s'estompent entre l'ED et le reste du champ politique.

Autre axe de travail, produire des modules de formation à intégrer dans nos formations (1ère adhésion…) voire des formations complètes dans ce domaine.

Et tout cela nous permettra de participer de manière beaucoup plus riche et impliquée à la commission antifa de Solidaires et à VISA.

Si vous voulez nous envoyer des informations, si vous voulez en recevoir, si vous voulez participer à la commission, intégrer sa boucle d'échange, une seule démarche, nous contacter à : comm-antifa@sud-ct.fr

NOS LUTTES

Texte rédigé par les camarades de la ville de Lyon

LES PIRES PATRONS, CE SONT LES PATRONS DE GAUCHE !

Pour faire dans la caricature, un patron c'est un homme. Un patron c'est un bourgeois, un nanti qui s'enrichit en exploitant la force de travail des autres. Un patron c'est forcément de droite. Un patron c'est forcément quelqu'un qui ne se soucis pas des travailleur·euse·s et de leurs conditions de travail. D'ailleurs, un patron est forcément adhérant au MEDEF. Mais les hasards de la vie ou les jeux politiques font qu'ici ou là un patron se revendiquant de gauche prend la tête d'une organisation.

D'instinct on se dit il fera tout l'inverse du patron £de droite. Dans la réalité, on se rend compte que non, il lui arrive même de faire pire.

Qu'est-ce qu'un patron de gauche et pourquoi sont-ils les pires ? Le patron de gauche se caractérise par trois travers :
› Il ne s'assume pas en tant que patron.
› Il utilise le « management de l'engagement ».
› Il refuse les contrepouvoirs.

Étant de gauche, le patron de gauche ne veut pas passer pour un patron. Le terme de « patron » n'est pas utilisé, effaçant les responsabilités qui en découlent. Les obligations qui ne sont pas assurées par l'employeur·e, se convertissent en responsabilités supplémentaires pour les travailleur·euse·s. Mais ces dernier·es ne disposant pas des pouvoirs du patron pour les assurer correctement, ce mécanisme créé de la souffrance chez les travailleur·euse·s.

Mais le pire arrive lorsque l'employeur est un·e représentant·e élu·e au gouvernement ou d'une collectivité territoriale. En effet, il/elle ne se sent pas être patron, alors qu'il/elle l'est dans les faits et qu'il/elle doit en assumer les responsabilités qui en découlent.

Agissant pour une noble cause, le service public par exemple, le patron, élu de gauche, sait qu'il peut compter sur l'engagement des agent·e·s.

Quand il s'agit d'humains, il est compliqué de rester insensible. Le « management de l'engagement » correspond simplement à cette injonction « faire mieux avec moins ». Ici le patron sait pertinemment que les agent·e·s rempliront leurs missions coûte que coûte, souvent au détriment de leur santé. Combien d'entre nous ramenons du travail à la maison, physiquement ou en pensée, car une situation n'a pas pu être réglée à temps ? Combien d'entre nous faisons -largement- plus que nos horaires de travail car des collègues ne sont pas remplacé·e·s ?

Rappelons que ce n'est pas à la force de travail de s'adapter au projet mais au projet de s'adapter à la force de travail. Si le patron ne dispose pas des moyens humains et financiers pour mener telle ou telle mission, il lui incombe de la redimensionner voire de ne pas la mener avec les conséquences qui en découlent.

Enfin, les syndicats ne sont pas vus d'un bon œil par le patron de gauche, celleux qui expriment des revendications non plus. Se sentant attaqué, le patron de gauche sait faire dans l'anti-syndicalisme primaire. Nul problème alors à vouloir limiter le droit de grève…
Cette facette peu reluisante, seul.es les travailleur.ses y ont accès. En public le patron de gauche affiche une position progressiste. Il est pour la retraite à 60 ans, pour une meilleure prise en compte de la pénibilité, pour une semaine de quatre jours - avec réduction du temps de travail- , pour l' augmentation des salaires, etc. Bref, en public, le patron de gauche est de gauche.

Ce double visage est souvent justifié par des raisons budgétaires. Ainsi, il ne serait pas possible de diriger sérieusement une entreprise ou une administration tout en y menant une réelle politique salariale de gauche. Les contraintes budgétaires ont bon dos ! Il faut sortir de ce faux dilemme qui consisterait à devoir choisir entre la qualité du service public et la défense des travailleur.ses. Ce chantage ne vise qu'à faire taire les revendications et dépolitiser les travailleur·euse·s. Quel crédit porter à un projet politique qui s'arrête là où commencent les droits des travailleur·ses qui œuvrent pour ce projet ?

Les patrons de gauche peuvent et doivent se servir de leurs structures pour expérimenter les discours qu'ils/elles promeuvent. Il leur appartient de créer des utopies concrètes, car ils/elles en ont le pouvoir.

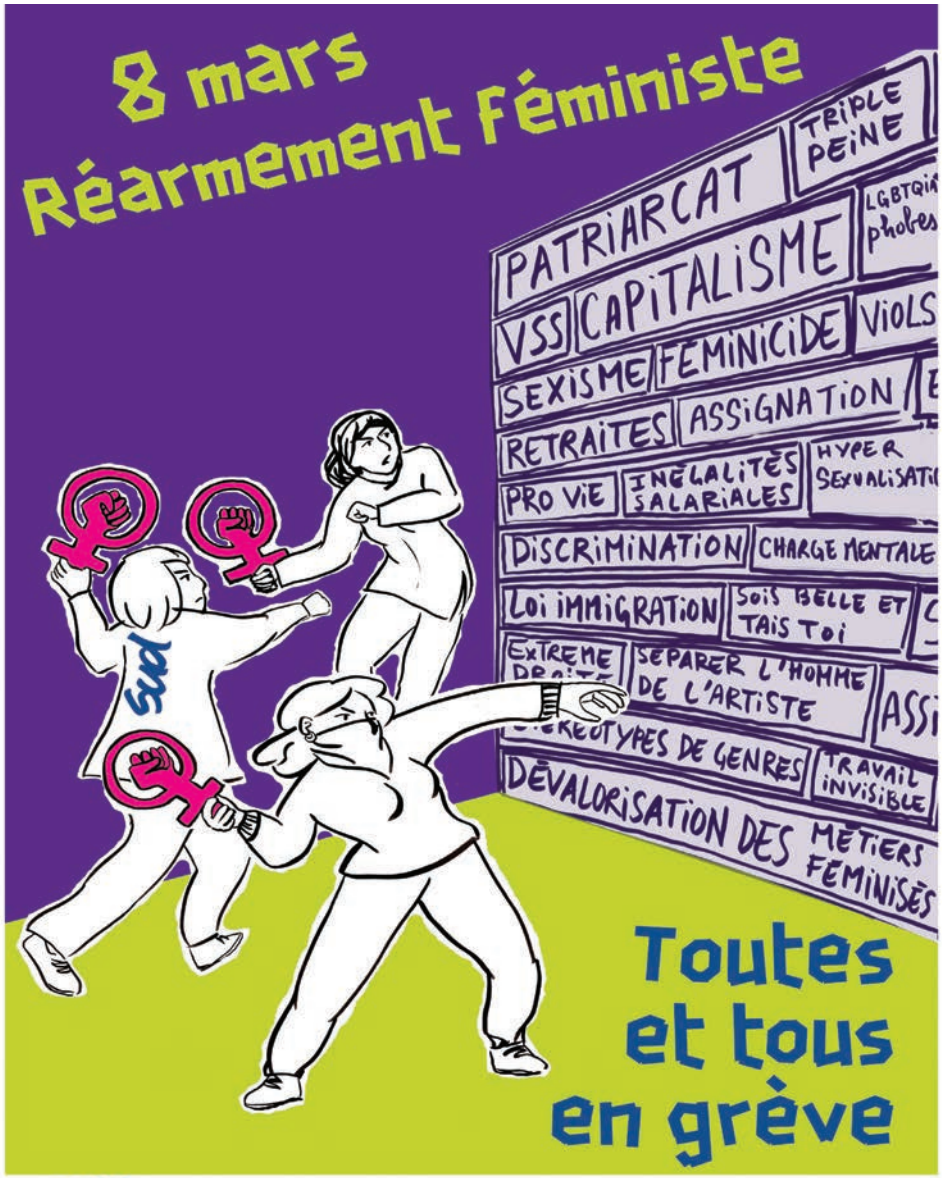
Ce n'est qu'à ce prix qu'ils/elles deviendront cohérent·e·s.

Alors mesdames et messieurs les élu·e·s-patrons de gauche seriez-vous prêt·e·s à être de gauche en acte après avoir été de gauche en discours ? Vos partis respectifs portent notamment les propositions suivantes :
› Réduction du temps de travail.
› Meilleure prise en compte de la pénibilité.
› Fin du travail du dimanche.
› Fin des horaires fractionnés.
› Instauration d'un quota de contrats précaires dans les entreprises.
› Titularisation des contractuel·les de la fonction publique.
› Augmentation du SMIC.
› Revalorisation des fonctionnaires et dégel du point d'indice.
› Renforcer la médecine du travail.
› Restaurer les Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions Travail.

Les collectivités se réclamant de l'écologie de gauche» seraient idéales pour démontrer concrètement l'utilité sociale de ces mesures et l'importance qu'elles ont sur la qualité de vie des travailleur·euse·s.

RETOUR SUR LA JOURNÉE DU 8 MARS

Numéro de mars oblige, impossible de passer à côté des mobilisations pour la journée de lutte pour les droits des femmes. Ce que l'on a senti par endroits sur le terrain c'est que pour la première fois ça parlait réellement aux camarades de se mettre en grève et de descendre dans la rue. Nous y reviendrons sans doute dans un futur numéro. Pour le moment, petit retour en images.



Loi INFAMIEgration : Le Pen en rêvait... Macron l'a fait !

La loi immigration adoptée ce mardi 19 décembre, la 30ème en 40 ans, est de loin la plus xénophobe et anti-sociale de toutes. Elle est sans doute anticonstitutionnelle sur plusieurs points, comme l'a admis Borne elle-même. Cette loi reprend les pires positions de l'extrême-droite sur la « préférence nationale », la négation du droit du sol et des droits des travailleuses et travailleurs étranger·es.

Macron, qui au soir de sa réélection disait « *vous m'avez élu pour faire barrage à l'extrême droite. Ce vote m'oblige* », s'affiche dorénavant en véritable tremplin du RN. Et lui, qui se clamait « ni de droite ni de gauche » fait tomber toutes les digues.

LIBERTÉ, ÉGALITÉ, FRATERNITÉ... MON CUL !

Le gouvernement affirme que cette loi répond aux aspirations des français·es. Il s'appuie sur une opinion publique façonnée par les discours haineux, xénophobes alimentés en continu par ses médias mainstream (BFM, LCI, CNews, etc.). Il justifie sa loi comme réponse à des sondages dont l'un des tous derniers, mené par l'IFOP, a été commandé par le magazine d'extrême droite « Livre Noir ». Une opinion publique qui aurait à 60% « *le sentiment qu'il y a trop d'immigré.e.s en France* ». En quoi le sentiment, qui peut être totalement construit, doit conduire une politique ?
Et si l'opinion publique guide la politique de Macron, pourquoi a-t-il passé en force sa réforme des retraites rejetée par plus de 75% de la population ? Et pourquoi ne restaure-t-il pas l'Impôt sur les Grandes Fortunes (ISF) demandé par 60% des personnes sondées ?

Une loi contre une partie de la population... une loi qui attaque bon nombre de nos voisin·es, ami·es, membres de nos familles, personnes que nous accueillons et accompagnons quotidiennement dans nos missions de service public...

Une loi qui instaure, entre autres, enfermement et expulsions de personnes protégées au titre de la vie privée et familiale, refus ou retrait du droit au séjour au motif de menaces à l'ordre public, rétablissement du délit de séjour irrégulier, atteintes au droit à la santé et à la vie familiale, restriction de l'accès aux titres de séjour pour les étudiant·es et les personnes malades, mise en place et renforcement de tous les freins à l'intégration...

Une loi contre les immigré·es, ces immigré·es qui livrent nos colis, ramassent les fraises ou cueillent les cerises, construisent nos logements et nos écoles, nettoient nos bureaux ou soignent nos grands-parents... Ces immigré·es dont même le patron du MEDEF a admis que la France allait en avoir fort besoin. Mais Macron s'en fout. Après lui, le déluge et la haine !

Cette politique nous met toutes et tous en danger ! **Parce que nous sommes agent.e.s publics au service de toute la population, nous ne sommes assujéti·es qu'à nos missions d'intérêt général. Nous ne sommes donc pas les instruments, ni les collaborateur·ices de ces politiques.**

Nous ne pouvons cautionner ni mettre en pratique ces discriminations. Nous devrons plus que jamais nous positionner en ne perdant jamais de vue ce qui fonde notre rôle et veiller à ce que notre service public, bien commun et socle de solidarité, ne soit pas détourné à leurs fins idéologiques nauséabondes.

Et pendant ce temps Macron ferme 6 700 lits à l'hôpital rien qu'en 2022, 30 000 depuis 2016. Et des gens meurent aux urgences comme le minot à Hyères, il y a quelques jours.
Et là-dessus que disent Macron, Le Pen, Zemmour & Co ? Là aussi c'est la faute aux immigré·es ?

- **L'urgence c'est de régulariser les travailleurs et travailleuses sans-papiers, exploité·es, sous la menace d'une arrestation.**
- **L'urgence c'est de ne laisser personne à la rue.**
- **L'urgence c'est de donner les moyens aux services publics.**
- **L'urgence ce sont des augmentations de salaires, le partage des richesses et la lutte contre la crise écologique.**
- **L'urgence c'est de nous rassembler et de nous organiser pour mener la contre offensive et empêcher l'application de cette loi.**

CHRONIQUE CINÉ/SÉRIES TÉLÉ.

Afin d'accompagner la réflexion que nous menons au sein de notre fédération en matière de violences sexistes et sexuelles, et pour celles et ceux qui n'aiment vraiment pas la lecture, même de BD, voici une petite sélection féministe parmi la production de ces dernières années. La suite de notre sélection au prochain numéro.

Sambre, série télé de 2023 réalisée par Jean-Xavier de Lestrade, sur un scénario de Alice Géraud et Marc Herpoux

C'est la claque de 2023.

Sambre est une minisérie (6 épisodes d'une heure) de fiction librement inspirée de faits réels mais basée sur l'enquête journalistique d'Alice Géraud, « Sambre. Radioscopie d'un fait divers ». L'histoire retrace la traque du « Violeur de la Sambre », auteur d'une série de viols et d'agressions sexuelles dans le nord de la France et en Belgique, ayant réussi à passer entre les mailles du filet de 1988 à 2022. Au-delà de l'affaire judiciaire il s'agit de la description de la lente prise de conscience de toute une société face à la question des violences sexuelles.

Enfin, quand on dit « toute une société », il s'agit surtout des femmes.
Les personnages forts, très forts, à l'exception près du commandant Winckler, joué par Olivier Gourmet, ce sont ces quelques femmes qui ont tenté des choses dans une société totalement sourde et aveugle à la douleur des victimes. L'opposition entre les ravages causés sur les victimes et l'attitude de la police naviguant entre sexisme, bêtise et incompétence abyssale, les défaillances du système judiciaire, la veulerie humaine crasse vont vous laisser un très sale goût dans la bouche, comme une envie de vomir...

Vous ressentirez aussi parfois comme une envie de rentrer dans l'écran et de filer des baffes, notamment aux condés locaux. Mais au final ce sont les larmes qui risquent de vous monter aux yeux devant tant de souffrance, de bêtise, d'inhumanité...

Car le plus marquant c'est l'aspect quasi documentariste des séquelles physiques mais surtout psychologiques sur les victimes totalement détruites, dont la vie n'aura été qu'un cauchemar éveillé suite à leur agression. Certaines mettront 40 ans pour affronter la réalité et parler. En ce sens c'est une série de salubrité publique qui met en avant les victimes avec empathie et respect.

Alors n'hésitez pas, regardez-la pour voir d'où l'on vient tout en se demandant : dans le fond, quand l'on voit l'affaire Depardieu, « fierté de la France « selon Macron, la société française a-t-elle véritablement évolué ?

Icon of French Cinema, minisérie (6 épisodes de 30mn), écrite et réalisée par Judith Godrèche, librement inspirée par son propre parcours, sa propre histoire.

Judith Godrèche, ancienne «icône du cinéma français» exilée aux USA revient à Paris pour tourner dans un film qui doit relancer sa carrière. La série suit son quotidien d'actrice et de mère célibataire en prise avec sa fille adolescente.

Cette série nous intéresse surtout pour les flashbacks de ses débuts où, très jeune adolescente, elle tombait sous l'emprise du réalisateur de son premier film. Cette série renvoie à sa propre expérience de gamine de 14 ans tombée sous l'emprise du réalisateur Benoît Jacquot âgé de 40 ans, sans que cela ne pose question à quiconque. Le parti pris d'un fort décalage entre le ton très « comédie pour ados » d'un côté, avec une Judith Godrèche en mode limite «nunuche», et le sujet à peine évoqué de l'emprise perverse de son mentor, peut dérouter. Elle l'a dit elle-même, son but n'était pas de faire un pamphlet dénonçant ce qu'elle avait subi voire les violences sexuelles en général. Du coup le sujet n'est qu'esquissé, de manière très factuelle sans aucune dénonciation, voire sur le même ton très comédie qui pourrait presque faire prendre le problème à la légère voire le banaliser.

À l'arrivée, une espèce de bonbon rose, comme les tenues de l'icône, de très peu d'intérêt si ce n'est d'avoir permis d'exhumer les interviews bien dégueulasses de Benoît Jacquot, et en particulier le documentaire de Gérard Miller. « Les Ruses du désir : l'interdit » de 2011 (les 3 passages avec Benoît Jacquot sont de 6'20 à 9'48, 15'50 à 17'30 et 21'40 à 23'05).

L'intérêt réside plus dans ce à quoi on a assisté à côté de la série : la prise de conscience et la libération de la parole d'une victime en quasi direct sur les plateaux télé. Lors du parcours de promotion et des échanges avec d'autres femmes, Judith Godrèche s'est rendue compte et a verbalisé ce qu'elle avait vécu. C'est cette prise de conscience de l'emprise qu'elle a subi à l'époque qui l'a amenée début janvier dernier à nommer les faits et le coupable : Benoît Jacquot… Puis à porter plainte contre lui début février.

Sans doute une nouvelle illustration de l'adage selon lequel la réalité dépasse la fiction.

La nuit du 12, film de 2022 de Dominik Moll , avec Bouli Lanners. Policier ;

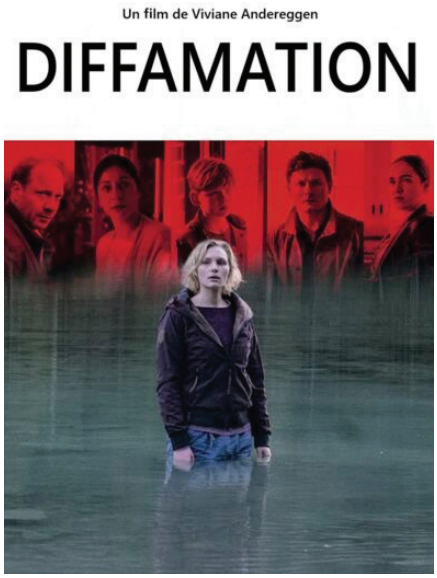
Dans la nuit du 12, Clara, 21 ans est assassinée de manière particulièrement atroce. Malgrè l'acharnement de l'inspecteur en charge du dossier le coupable reste introuvable. Ce féminicide le hante et l'amène à s'interroger sur les violences misogynes et physiques faites aux femmes. Il en arrive à la conclusion qu'il y a « quelque chose qui cloche entre les hommes et les femmes ». Inspiré d'une histoire vraie. Véritable plaidoyer féministe dans un milieu de flics. Belle réussite. Bel exercice de style. La claque ciné de 2022 avec «les nuits de Mashhad».

Les nuits de Mashhad, film de 2022 de Ali Abbasi, réalisateur suédois d'origine iranienne.

Thriller qui suit une journaliste qui enquête sur une série de féminicides visant des prostituées dans la ville sainte de Mashhad dont le pouvoir politique semble largement s'accommoder. Ce film basé sur des faits réels va vous prendre aux tripes. Car au-delà de l'enquête il décrit une société patriarcale qui violente les femmes au quotidien, physiquement et moralement. Une société qui prendra en grande partie fait et cause pour l'assassin et qui concrètement s'attaquera plus à la journaliste qu'au coupable.

Boomerang, téléfilm français de 2021 avec Bruno Salomone et Corinne Masiero sur une agression sexuelle dans le cadre du travail et une lutte collective pour la faire reconnaître. Louise Falconetti ouvrière spécialisée au fort caractère et au franc-parler reconnu réagit suite à l'agression sexuelle d'une de ses collègues.

Elle veut faire éclater l'affaire au grand jour et mettre un coup d'arrêt à l'ambiance sexiste et au harcèlement qui règnent dans l'entreprise. Vaut surtout pour la prestation de Corinne Masiero et l'aspect lutte collective dans l'entreprise. Par contre un peu trop gentil voire angélique, surtout en ce qui concerne le personnage de l'agresseur.



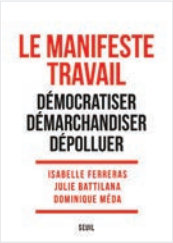
Diffamation, téléfilm allemand (2018) de Viviane Andereggen avec Rosalie Thomass.

Luisa Jobst est une institutrice appréciée de toutes et tous. Mais un jour elle refuse de surnoter un de ses élèves pour lui permettre d'intégrer un établissement très côté. Elle va alors vivre une véritable descente aux enfers, les pressions du père se transformant rapidement en véritable harcèlement. Plutôt bien fait dans sa description du terrible engrenage du harcèlement moral et sexuel sur les réseaux sociaux et de ses effets sur la victime. La fin est sans doute un peu convenue malgré son "retournement".

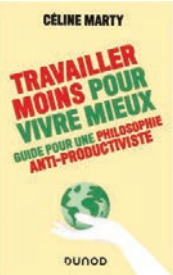
SUGGESTION DE LECTURE ET AUTRES SUR LA THÉMATIQUE DU TRAVAIL

Une petite sélection de titres documentaires et fictions, VOD et podcast qui interrogent le travail et sa place dans notre vie. On y trouvera des critiques plus ou moins radicales du capitalisme, du productivisme, des démarches sociologiques, intégrant l'écologie, des réflexions historiques ou contemporaines sur le travail de quoi nous interroger, donner envie de creuser et alimenter notre réflexion sur la centralité du travail. Réflexions essentielles, vitales pour enfin proposer une critique radicale du travail que tout syndicalisme de transformation sociale devrait avoir.

POUR RÉFLÉCHIR :

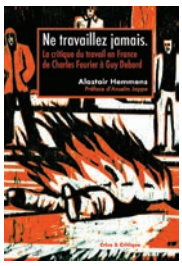


« Le manifeste travail : démocratiser, démarchandiser, dépolluer » d'Isabelle Ferreras, Julie Battilana et Dominique Méda, Editions du Seuil, 2020. EAN : 9782021470499



« Travailler moins pour vivre mieux : guide pour une philosophie antiproductiviste » de Céline Marty, Editions Dunod, 2021. EAN : 9782100821839

« Manifeste contre le travail » du Groupe Krisis, suivi de **« Critique du travail et émancipation sociale »** de Norbert Trenkle et de « Terreur du travail et critique du travail » d'Ernst Lohoff, préface d'Alastair Hemmens, Editions Crise & Critique, 2020. EAN : 9782490831050



« Ne travaillez jamais : la critique du travail en France de Charles Fourier à Guy Debord » d'Alastair Hemmens, préface d'Anselm Jappe, Editions Crise et Critique, 2019. EAN : 9782490831012

« Troubles dans le travail : sociologie d'une catégorie de pensée » de Marie-Anne Dujarier, PUF, 2021. EAN : 9782130804130

« Le refus du travail : théorie et pratique de la résistance au travail » de David Fraye, préface et traduction de Baptiste Mylondo, éditions du détour, 2018. EAN : 9791097079352

POUR FICTIONNER :

« A la ligne : feuillets d'usine » de Joseph Ponthus, Editions de La Table Ronde, 2019. EAN : 9782710389668

POUR REGARDER :

Travailler a-t-il un sens ? Les idées larges avec Marie-Anne Dujarier : https://www.arte.tv/fr/videos/108567-001-A/travailler-a-t-il-un-sens/

« Travail, salaire, profit » de Gérard Mordillat et Bertrand Rothé, 6 épisodes sur ARTE VOD. 2,99 euros/épisode ou gratuit si l'accès est compris dans l'abonnement de votre bibliothèque. Sinon, reste la solution du replay gratuit, hors les bornes des limites mais bon, vu que ce ne sont pas des magnats hollywoodiens, voyez comme vous faites….

POUR ÉCOUTER :

« Le travail en crise » 4 épisodes, proposés à la réécoute, issus de l'émission quotidienne **« Avec philosophie »** présenté par Géraldine Muhlmann sur France Culture.