



Gendarmerie

www.fnte.cgt.fr

COMGEND

www.fnte.cgt.fr

COMGEND

Où va-t-on s'arrêter ?????

Que nous réserve encore le gouvernement ???

Les organisations syndicales représentatives en gendarmerie ont été conviées pour une bilatérale avec le major général Richard LAZUREY le 14 mars 2013.

Cette réunion avait pour but de nous informer, en toute transparence, de la réorganisation territoriale imminente de la gendarmerie décidée par le ministre de l'Intérieur. Certes nous ne sommes pas sans ignorer les contraintes budgétaires mais elles n'excusent pas tout !!!

Décryptage : Mutualisation des fonctions des régions de gendarmerie avec les groupements de chef-lieu et transfert de tout ou partie de services en région zonale. En clair, il s'agit bien de mobilité, transfert de compétences et ne soyons pas dupes de réduction d'effectif.

C'est la région zonale Est qui a été désignée pilote pour cette réorganisation avec une mise en place à l'été 2013 !! Une fois encore les choses vont se faire dans la précipitation au détriment des agents. La DGGN travaille activement à l'élaboration d'une maquette qui, suite à la demande des organisations syndicales, nous sera communiquée. Maquette qui servira de base à l'ensemble des régions de gendarmerie qui devront se mettre au diapason pour 2014.

Rien de formel n'est donc établi à ce jour, cependant, certaines indications nous ont été délivrées : Renfort de la branche affaires immobilières et soutien finance au niveau zonal, mutualisation Région et Groupement de chef-lieu de région pour les branches : ressources humaines, opération emploi. De plus, élargissement des mutualisations police/gendarmerie : achat, équipement, logistique... et encore transfert de CHORUS vers les plateformes DEPAFI

C'est donc une réorganisation à grande échelle de la gendarmerie qui s'annonce. En conséquence la CGT-FNTE gendarmerie restera vigilante notamment sur les restructurations, les reclassements et les mutations qu'entraînera de facto cette réorganisation. L'existence des CHSCT que la CGT-FNTE avait réclamée à maintes reprises en gendarmerie revêt ici toute son importance. En parallèle, nous avons attiré l'attention du major général sur la nécessité de sensibiliser la chaîne hiérarchique sur les risques psychosociaux liés à tous ces changements et la mise en place des plans de prévention.

On également été évoqué lors de cette réunion, l'arrêt en grande majorité des formations pour 2013 avec pour impact direct le devenir des personnels enseignants à l'Ecole de gendarmerie de Rochefort. La mise en place du code de déontologie police en gendarmerie dont les textes visent les missions de sécurité intérieure.

PLUS QUE JAMAIS VOS REPRESENTANTS SYNDICAUX SONT A VOS COTES POUR DEFENDRE VOS DROITS ET ASSURER VOTRE ACCOMPAGNEMENT QUOTIDIEN.

NUMERO n°35-2013

INFO CTS-GN : Le prochain comité technique spécial placé auprès du directeur général de la gendarmerie nationale se tiendra le 10 avril 2013.

info UGFF : Fonction publique d'État Les fonctionnaires de plus en plus déclassés

Des diplômés du supérieur long déclassés qui occupent des emplois normalement réservés aux titulaires d'un bac ou d'un bac+2 eux même contraints à pourvoir des postes de catégorie C normalement accessibles à partir du brevet des collèges.... telle est une des illustrations du déclassement croissant des fonctionnaires révélé par l'édition 2013 du panorama "Emploi et salaires" de la Dares (ministère du Travail) et de l'Insee

L'édition 2013 Il fait état de fonctionnaires "déclassés", d'un recul de l'âge moyen d'entrée, de plus nombreux passages par le privé. Le niveau de diplôme "est de plus en plus élevé par rapport à celui requis pour occuper les postes" (bac+3 pour la catégorie A, bac pour la B, brevet des collèges pour la C), souligne notamment l'Insee. Selon l'institut, "le phénomène de déclassement à l'entrée dans la FPE est important et s'est accentué au fil du temps".

Ainsi, alors que 39% des bacheliers entrés avant 1980 occupaient un poste de niveau B, ils ne sont plus que 16% depuis 2000. Pourquoi ? Car "plus de 80% des postes de catégorie B sont occupés en premier poste par des agents diplômés du supérieur long".

L'Insee met également en évidence le recul de l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique d'Etat : 27 ans après 2000, contre 21 ans avant 1980. "Au fil des générations, l'entrée se fait de moins en moins après la fin des études", souligne-t-on.

En effet, un tiers des agents en poste dans un ministère en 2010 a travaillé dans le privé auparavant. Près de la moitié d'entre eux y est restée au moins 5 ans.



Bulletin de syndicalisation ou de contact

Nom : Prénom :

Adresse :

Ville : Code Postal :

Téléphone : Mail :

Etablissement :

A remettre à un délégué CGT ou à renvoyer à la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT, 263 rue de Paris-Case 541 93515 Montreuil Cedex qui transmettra au responsable du collectif.

Je suis syndiqué à la CGT !

Et pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre motivation, adhérer à la CGT c'est pouvoir s'exprimer, avoir la volonté de ne pas rester isolé, d'être acteur de votre avenir, de prendre en mains vos affaires. La vraie force de la CGT, c'est l'action conjugée et cohérente de ses adhérents pour améliorer la situation de toutes et tous.

La CGT propose aux salariés d'élaborer leurs revendications, à partir de leurs aspirations et besoins. Pour ce faire la CGT œuvre au rassemblement le plus large des salariés. Elle leur permet de contester, proposer, lutter et négocier.

Une CGT à l'écoute,

Une CGT indépendante

Notre organisation syndicale se construit au travers et par la participation des syndiqués. Ils sont auteurs, acteurs et décideurs de leur organisation. Leurs diversités et leurs différences conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme.

Une cotisation, pour quoi faire ?

Se syndiquer est un droit pour chaque salarié, tout comme participer à la vie et au fonctionnement de la CGT en acquittant une cotisation.

Cet engagement ouvre au syndiqué des droits essentiels à son activité, à son investissement dans l'organisation pour en devenir pleinement acteur :

- Droit à la formation syndicale
- Droit de recevoir de l'information
- Droit de militer

La cotisation syndicale, versée régulièrement par le syndiqué, matérialise son appartenance et constitue un élément vital au financement de l'organisation. Elle garantit son **indépendance à l'égard du patronat et des institutions**.

La cotisation fixée statutairement à 1% du salaire net et un **principe d'égalité**. Chaque adhérent cotise proportionnellement à ses revenus.

Info : Crédit d'impôt pour les cotisations syndicales

Jusqu'à présent, seuls les syndiqués imposables bénéficient d'une réduction d'impôt correspondant à 66 % de leurs cotisations syndicales.

La loi des finances 2013 a élargi ce droit à l'ensemble des contribuables en le transformant en crédit d'impôt (Article 199 quater C du code des impôts).

Tous les syndiqués ont donc désormais intérêt à déclarer leurs cotisations syndicales sur la base de justificatif fourni par leur syndicat.

Cette disposition met fin à une inégalité entre syndiqués imposables et syndiqués non imposables, inégalité dénoncée de longue date par la CGT (fiche 19 des repères revendicatifs).

LE DIALOGUE SOCIAL :
Pour l'amélioration des conditions de travail au quotidien

La CGT ne se plaint pas, contrairement à beaucoup d'idées reçues ou véhiculées, dans le rôle exclusif de la contestation, de la grève. Elle **se veut, elle est, un acteur incontournable de la proposition et de la négociation**. Nul ne peut traiter de la négociation collective en dehors d'un processus de dialogue social. Or la notion « de dialogue social » est aujourd'hui couramment utilisée, souvent employée « à toutes les sauces », avec des solutions éminemment variables notamment quant à son application concrète. Le dialogue social est ce qui résulte d'un processus conjuguant tout à la fois, **l'information, la consultation, la concertation, la négociation**, permettant de déboucher sur un compromis social. Ainsi, l'objectif principal du dialogue social est de favoriser une démarche participative, responsabilisant, chacune des parties en présence et faisant abstraction d'un quelconque lien de subordination, tout au moins pour la durée du processus. Le terme de dialogue nécessite aussi un émetteur et un récepteur donc une écoute attentive voire une nécessaire reformulation conduisant à une compréhension commune du sujet. C'est ensuite que viennent se greffer les autres éléments du processus et que les thèmes de négociations, concertation trouvent leur sens afin d'arriver à une décision partagée et pour le moins acceptable par tous. C'est là tous le sens du compromis à contrario d'un passage en force qui ne ferait que desservir les uns et les autres et déboucherait sur une issue conflictuelle.

Les interlocuteurs syndicaux CGT sont et seront porteur de revendications du personnel civil. Ils sont et ils seront, aujourd'hui comme hier mais surtout pour demain, les acteurs incontournables du dialogue social.

Le personnel civil a des devoirs, il les connaît, d'autant plus qu'ils lui sont rappelés de façon lancinante- mais il a aussi des droits. Celui par exemple d'adhérer à l'organisation de son choix d'y militer.

Le droit syndical est un droit constitutionnel, parfaitement encadré au travers de textes législatifs et réglementaires. Le dialogue social, pour peu qu'il soit bien compris, bien mené, avec toute ses composantes et notamment le triptyque incontournable « information, concertation, négociation » permettra de déboucher sur une solution acceptable pour tous.

Etre syndiqué (e) à la CGT ouvre des droits :

Osons, osez CGT.....

**POUR UNE CGT
UTILE
ACCESSIBLE
SOLIDAIRE**
