



■ ■ ■ **TÉLÉTRAVAIL** >>
Revendications pour la FP



■ ■ ■ **OXI GREC** >>
Construire une autre Europe

FONCTION **PUBLIQUE**



*Parcours professionnels,
carrières, rémunérations:*
**ANALYSE UGFF-CGT DU
PROJET D'ACCORD**



FINANCES

IMPOT

RETENUE A LA SOURCE

Attention danger



Qu'il s'agisse des lois Rebsamen, Macron, des réformes territoriales et de l'Etat, le gouvernement se montre peu enclin au dialogue avec les syndicats.

La dérive autoritaire a été particulièrement évidente lors du vote de ces dernières lois, devenant même une véritable méthode de gouvernement.

Ce dernier poursuit donc dans la voie de l'austérité, de la dérégulation du travail, de la casse des services publics avec comme argument central, le nécessaire retour à la croissance qui serait forcément lié à plus de compétitivité !

Le bilan est pourtant désastreux, les derniers chiffres du chômage en hausse en attestent. Mais plus

l'échec est patent, plus le gouvernement s'obstine à répondre positivement à l'insatiable besoin du grand patronat de faire toujours plus de bénéfices.

Tout ceci se conjugue avec une recrudescence de la répression à l'égard des militant-es syndicaux, qu'ils mènent leurs activités dans le secteur privé ou public.

Dans la fonction publique, les entraves à l'activité syndicale se multiplient et sont bien souvent dissimulées grossièrement. Un exemple parmi tant d'autres : une enseignante (militante à la CGT) du collège Bellefontaine à Toulouse, après une forte mobilisation des personnels a été mutée disciplinairement pour « humour déplacé » ...

Faire peur pour faire taire : voilà bien encore une volonté partagée par le patronat et le gouvernement pour empêcher les contestations, les propositions d'alternatives, pour transformer un syndicalisme de luttes par celui d'accompagnement des réformes rétrogrades

politiques et patronales.

Notre combat pour le changement doit se mener sur tous les fronts, et celui pour le respect des libertés syndicales n'est pas des moindres.

Aussi, la CGT organise une contre-offensive en proposant, l'élargissement des droits d'expression et d'action avec l'exigence d'une véritable démocratie sociale dans et hors le travail.

Le 23 septembre sera le moment fort où partout sur le territoire, et singulièrement à Paris, place de la République, la CGT sera mobilisée pour les libertés syndicales ainsi que pour l'amnistie des camarades injustement condamnés, l'arrêt de toutes les poursuites qu'elles soient judiciaires ou disciplinaires.

La CGT, dans la fonction publique et dans l'interprofessionnel, est à l'offensive avec des actions multiples ces mois de septembre et d'octobre. Mobilisatrice et fédératrice, notre organisation ne lâchera pas dans la lutte pour de nouvelles conquêtes sociales. ♦

<p>2 ÉDITO</p> <p>ACTU</p> <p>3 ■ 23/09 se mobiliser pour les libertés syndicales</p> <p>4 ■ Caravanes des saisonniers</p> <p>5 ■ FP : d'autres choix</p> <p>INTERNATIONAL</p> <p>6-7 ■ OXI grec : Construire une autre Europe</p> <p>8 ■ Alliance mondiale pour la justice fiscale</p> <p>9-10 ■ Journées mondiales des services publics / déclaration de Lima</p> <p>MISSIONS</p> <p>11-13 ■ Finances : La retenue à la source, attention danger</p>	<p>14-17 SERVICE PUBLIC</p> <p>■ Projet d'accord Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR)</p> <p>Décryptage et analyse UGFF-CGT</p> <p>SANTÉ</p> <p>18-19 ■ Télétravail dans la Fonction publique, état des lieux du projet de décret</p> <p>INSTANCES</p> <p>20 ■ Commission statutaire</p> <p>SOCIAL</p> <p>21 ■ Compte rendu du CIAS du 2 juillet</p> <p>RETRAITES</p> <p>22 ■ AGIRC ARRCO</p> <p>Préparer la mobilisation de rentrée</p>
--	---

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ugff@cgt.fr
SITE : www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :
Stéphane JULIEN
SECRÉTAIRE DE REDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE REDACTION :
Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien,
Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazied Zauouche

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges Cedex 9
TEL. : 05 55 04 49 50 – FAX : 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0917-S-06197



Manifestation de soutien au 5 de Roanne en novembre 2013

23 SEPTEMBRE 2015 : RESPECT DES LIBERTÉS SYNDICALES!

Face à la répression, les coups bas, il est urgent de réagir. Nos libertés syndicales sont menacées.

Le 23 septembre 2015, la CGT organise une initiative nationale pour exiger le respect des libertés d'expression et d'actions syndicales qui touchent aussi bien les militant-es dans les entreprises et les services, les militant-es dans l'interprofessionnel que la remise en cause des hébergements des ULs ou UD's par les municipalités ou conseils départementaux.

Ainsi, le 23 septembre, partout en France, les organisations de la CGT sont appelées à organiser des initiatives: rassemblements, manifestations, conférences de presse... qui pourront déboucher sur des rencontres avec les préfets afin d'exiger l'arrêt des atteintes aux libertés syndicales et de faire connaître les propositions de la CGT.

Un rassemblement aura lieu à PARIS, Place de la République - symbole des libertés-, puis une marche ira jusqu'au tribunal correctionnel pour accompagner 5 militants d'EDF-GDF. Ils subissent un acharnement judiciaire depuis plus de 2 ans. Motif: ils ont participé à un rassemblement qui s'opposait au licenciement d'une mère célibataire!

Cette journée sera aussi l'occasion

d'une audience auprès de la Ministre de la Justice afin de porter les exigences de la CGT, à savoir:

- Une loi d'amnistie pour tou-te-s les militant-e-s syndicalistes et associatifs;

- La cessation des poursuites judiciaires face aux tentatives patronales ainsi qu'à celles de l'Etat de criminaliser l'action syndicale;

- Le renforcement de la protection des militant-e-s syndicaux, agissant dans l'intérêt général des salarié-e-s dans le cadre d'actions collectives, en modifiant d'une part le Code Pénal et d'autre part, en supprimant le prélèvement d'ADN de tou-te-s les militant-e-s;

- L'engagement de l'Etat d'assurer le respect des libertés syndicales en garantissant l'application du droit que ce soit dans le secteur privé ou public et en sanctionnant celles et ceux qui bafouent la loi.

- Le renforcement de la loi pour garantir la pérennité de l'hébergement des organisations syndicales à titre gracieux par les collectivités territoriales.

Aujourd'hui, nous identifions une centaine de cas de criminalisation de l'action syndicale.

L'une des manières de combattre ces entraves aux libertés syndicales est de les rendre visibles en établissant un état des lieux précis des luttes et des résistances des salarié-e-s et des militant-e-s syndiqué-e-s victimes de discriminations et de répression syndicale.

Un recensement quantitatif et qualitatif est donc en cours, sur tout le territoire et dans toutes les professions.

Les libertés syndicales sont fondamentales, elles sont d'ailleurs reconnues dans les textes et inscrites dans le préambule de notre constitution.

Leur proclamation est certes essentielle mais la garantie de leur respect l'est tout autant.

Si la répression syndicale a toujours existé, elle semble prendre des formes plus diverses aujourd'hui avec une nette recrudescence.

L'offensive contre les syndicalistes montre une exigence du grand patronat et du gouvernement d'être les seuls à décider des choix opérés aussi bien dans les lieux de travail qu'en dehors.

Plus globalement, les enjeux politiques de cette tentative de mise au pas des militants pourraient être l'uniformisation du modèle syndical dans l'Europe à partir de celui de l'Europe du Nord-Ouest: institutionnalisation, centralisation, négociation et cogestion...

Il ne s'agit plus de syndicats où les syndiqué-es peuvent agir directement mais de syndicats de délégation où l'action directe n'existe plus.

Très clairement, Le gouvernement français, et les dernières lois l'attestent, nous implique toujours un peu plus dans la gestion du social et nous engage toujours un peu plus dans un rôle institutionnel.

En s'inscrivant ainsi dans le cadre du fonctionnement institutionnel, ne risquons-nous pas de ne plus remplir une fonction de contre-pouvoir autonome et de vecteur de conflit social?

Le débat sur la forme de syndicalisme que l'on souhaite reste un débat essentiel et les choix opérés détermineront très certainement les futures luttes, le rôle des militant-es, des syndiqué-es mais aussi la qualité de la démocratie sociale. ♦



A la rencontre des salariés de Disneyland Paris à Marne-la-Vallée (77).

CARAVANES CGT DES SAISONNIERS: PAS DE TREVE ESTIVALE POUR LA CGT

Au contact des vacanciers et des travailleurs saisonniers

Chaque année, aux mois de juillet et août, les militant-es de la CGT sillonnent les lieux de vacances et les exploitations agricoles pour aller au-devant des salarié-es saisonnier-es et des vacancier-es. C'est l'occasion d'informer les premier-es de leurs droits et de sensibiliser les second-es aux enjeux du travail saisonnier.

► 65% des travailleurs saisonniers affirment ne pas connaître leurs droits.

► 14% travaillent sans contrat de travail signé.

► 25% font des heures supplémentaires non payées.

Ces chiffres sont très significatifs, la CGT a un rôle essentiel à jouer auprès de ces salarié-es.

Le nombre de saisonnier-es augmente sans cesse. Ils représentent une catégorie fortement touchée par la précarité du monde du travail.

Avant, les saisonniers étaient le plus souvent des travailleurs étranger-es et des jeunes cherchant une première expérience de travail.

Aujourd'hui, ils sont aussi des retraité-es qui complètent leur pension, des demandeur-ses d'emploi, des salarié-es licencié-es après 50 ans, des travailleur-ses migrant-es, des jeunes qui galèrent ou doivent financer leurs études.

Du tourisme et de l'agriculture, ces contrats précaires se sont étendus à la grande distribution, aux péages des autoroutes, aux musées, aux collectivités

territoriales, au bâtiment, à la sécurité, aux banques et assurances, aux établissements de santé, à l'Etat...

BESOIN D'UN NOUVEAU STATUT

Tout employeur qui peut justifier d'un accroissement d'activité a recours à ce contrat au rabais.

Nous avons donc, cette année 2015, été fidèles à notre engagement en sillonnant à nouveau le territoire. Mieux encore, nous avons triplé les lieux de rencontre avec l'aide des organisations territoriales de la CGT.

Quatre caravanes CGT sont parties du 7 juillet au 28 juillet à travers toute la France :

De Poitiers à Rocamadour, de Berck à Pornic, de Luxeuil-les-Bains à Annecy et d'Arles aux gorges du Tarn sans ou-

blier Porticcio, Porto-Vecchio, Calvi et Bastia en Corse.

Permettre aux saisonniers de s'organiser en proximité avec la CGT est le moyen le plus efficace pour eux de faire valoir leurs droits et d'en gagner de nouveaux.

De ce périple, fort enrichissant pour les militant-es de la CGT, il ressort que la situation des saisonnier-es pourrait rapidement s'améliorer notamment par le versement de la prime de précarité, la reconduction des contrats, l'amélioration des conditions de logement, l'accès à la formation, l'augmentation des moyens donnés à l'Inspection du Travail pour lutter contre le travail non déclaré et le non-respect des droits des saisonniers.

Au-delà de ces premières revendications, il est clair que nous devons gagner un nouveau statut du travail salarié. Il ne s'agit pas d'accepter un statut du ou de la travailleur-e saisonnier car nous ne voulons pas que les saisonnier-es soient enfermés dans un contrat précaire, mais bel et bien qu'ils ou elles aient les mêmes droits que les autres salarié-es.

L'emploi choisi, stable et de qualité, doit être un droit accordé à toutes et tous, aussi la « saisonnalité » doit être définie juridiquement d'une manière plus précise avec des motifs strictement limités et identifiés par secteurs professionnels. ♦

65% des travailleurs saisonniers affirment ne pas connaître leurs droits. 14% travaillent sans contrat de travail signé. 25% font des heures supplémentaires non payées



FONCTION PUBLIQUE :
D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES !

Guéret, juin 2015

Dans une expression commune en date du 22 juin 2015, la CGT Fonction Publique, FO, la FSU, Solidaires et la FAFP avaient réitéré leurs critiques et leur opposition à la logique globale de la réforme territoriale.

DES POLITIQUES REGRESSIVES

Dans le même temps, du fait de nombreux dispositifs législatifs et réglementaires, telles que la loi sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République, la loi Santé, la revue des missions publiques, le décret portant charte de déconcentration,..., toutes les dimensions de l'action publique font l'objet d'attaques toujours plus conséquentes, celle de l'Etat et de ses opérateurs, celle des collectivités territoriales, celle des hôpitaux.

Les missions sont toujours plus attaquées et ne cessent de faire l'objet d'abandons, de privatisations, d'externalisations, de transferts.

De plus en plus de services et d'implantations administratives sont rayés de la carte au détriment de la mise en œuvre d'un service public de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble du territoire national.

Agissant toujours sous l'aiguillon des organisations patronales, le Gouvernement généralise et accentue les politiques d'austérité qui se traduisent par des plans pluriannuels de suppression

d'emploi, une insuffisance de plus en plus criante des dépenses de fonctionnement et d'investissement, la poursuite du gel de la valeur du point de l'indice, une baisse des moyens alloués au financement des politiques dans les domaines de l'action sociale, de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Dans un tel contexte, il y a besoin d'une réaction forte des personnels, actifs et retraités, fonctionnaires et non-titulaires, pour imposer l'arrêt des réformes, la création d'emplois statutaires, un vaste plan de titularisation, la revalorisation des rémunérations et des pensions, le rattrapage des pertes subies depuis des années, l'amélioration des conditions de vie au et hors travail des personnels.

Il y a besoin d'une réaction forte des personnels, actifs et retraités, fonctionnaires et non-titulaires, pour imposer l'arrêt des réformes

SE MOBILISER DANS LA DUREE

Au moment où ces lignes sont écrites, plusieurs organisations syndicales de la Fonction publique dont la CGT sont d'ores et déjà engagées dans la construction d'une mobilisation la plus large et unitaire possible, dès la rentrée prochaine.

Une mobilisation inscrite dans la durée avec plusieurs temps forts en construction :

- ◆ une journée de mobilisation dédiée aux enjeux posés par la réforme territoriale ;
- ◆ une votation des personnels qui sera organisée dans les trois versants de la Fonction publique afin qu'ils puissent exprimer leur opinion sur des enjeux revendicatifs majeurs : salaires, emplois, résorption de la précarité, réformes ;

◆ une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle d'ores et déjà appelée par la CGT, la FSU et Solidaires, le 8 octobre 2015, avec une déclinaison Fonction publique.

Soulignons enfin que la CGT, la FSU et Solidaires sont aussi engagées dans les suites du processus de mobilisation de Guéret des 13 et 14 juin derniers.

Avec les personnels et toutes les organisations syndicales qui le souhaitent, poursuivons et amplifions la construction de l'indispensable rapport de forces pour imposer la prise en compte de nos propositions et de nos revendications. ◆



28.06.2015 Paris, manifestation de soutien au peuple grec

APRES LE OXI VICTORIEUX EN GRECE CONSTRUISONS UNE AUTRE EUROPE

Le non du peuple grec doit nous encourager à nous mobiliser pour faire plier les instances qui soumettent les peuples par l'austérité budgétaire

En mai 2005, consultés par référendum, plus de 54 % des français avaient répondu « non » à la question suivante : « Approuvez-vous le projet de loi qui autorise la ratification du traité établissant une constitution pour l'Europe ? ».

Dix ans après, consultés par référendum, plus de 61 % des grecs ont répondu « non » au plan des créanciers visant à condamner à l'austérité à vie les salariés et le peuple grecs.

N'en déplaise aux 18 Etats coalisés de la zone euro, au fonds monétaire international, à la banque centrale européenne, à la commission européenne, aux organisations patronales, aux actionnaires, aux marchés financiers et à la plupart des mass-médias qui ont mené campagne, ce « non » est une nouvelle et formidable victoire de la démocratie, la confirmation de la volonté de construire une toute autre Europe, le rejet des politiques d'austérité.

RIEN NE SERA POSSIBLE SANS FAIRE SAUTER LE VEROU DE L'AUSTÉRITÉ.

De ce point de vue, les premières conclusions de la Commission pour

la vérité sur la dette publique grecque mise en place, en avril 2015, par le Parlement Hellénique sont lourdes d'enseignements.

La synthèse du rapport de la Commission a été traduite par le Comité pour l'annulation de la dette du Tiers Monde. On peut notamment y lire que :

1) La dette publique grecque (de l'ordre de 170 % du produit Intérieur Brut) n'est pas le résultat de dépenses publiques excessives [elles sont restées plus faibles que celles d'autres pays de la zone euro].

- 2) La dette provient pour l'essentiel :
- du paiement de taux d'intérêt extrêmement élevés,
 - d'une insuffisance des recettes fiscales,
 - du coût de la recapitalisation des banques privées par l'Etat.

Même si la situation de la Grèce ne saurait être comparée, du point de vue de sa gravité, à celle d'autres pays membres de l'Union européenne, observons toutefois que ce sont les mêmes mécanismes qui sont à l'œuvre : baisse de la dépense publique, crise organisée des finances publiques, endettement public toujours plus conséquent au profit du capital, attaques contre les politiques publiques, les services publics et la protection sociale...

Ces mécanismes organisés et imposés par la grande finance au profit de quelques-uns visent à obérer toute capacité d'intervention et d'innovation en matière de développement économique et de progrès social pour les peuples ainsi asservis et projetés dans une spirale d'esclavagisme économique d'un type nouveau.

La Commission considère que la dette présente des dimensions odieuse, illégale, illégitime et insoutenable.

Elle considère que la Grèce a été et est toujours la victime d'une tentative de meurtre froidement préméditée par le trio que sont le fonds monétaire international, la banque centrale européenne et la commission européenne.

La dette présente des dimensions odieuse, illégale, illégitime et insoutenable

Il s'agit d'une attaque violente, illégale et immorale, réalisée avec l'assentiment et la complicité des Etats européens qui, au lieu de servir et défendre l'intérêt général, ont préféré se mettre au service des banques et des intérêts particuliers d'une minorité...

COMBATTRE LA FINANCE

Dans un tel contexte, le mouvement syndical doit prendre et assumer toutes ses responsabilités pour proposer et imposer la construction d'une autre Europe.

Une Europe progressiste et au service du progrès social pour toutes et tous qui ne doit être ni le bras armé ni le cœur de cible des politiques d'austérité.

Dans un tel contexte, en Grèce comme au sein de l'Union européenne, il est possible de faire sauter le verrou de l'austérité. Plusieurs dispositions doivent être prises dans cet objectif :

- Prononcé d'un moratoire sur le paiement des dettes publiques.
- Réalisation d'audits des dettes et annulations totales ou partielles de celles qui présentent des dimensions illégitimes ou/et illégales.
- Mettre fin à l'indépendance de la Banque Centrale Européenne et sortir la dette de l'entreprise des marchés financiers. Mise en œuvre d'une toute autre politique monétaire et du crédit afin de financer, à des taux les plus faibles possibles l'endettement et les investissements nécessaires à la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux, le développement des services publics, la reconquête des activités et de l'emploi industriels, la mise en œuvre de la transition écologique.
- Entreprendre des réformes fiscales d'ampleur pour permettre aux Etats de retrouver de réelles capacités budgétaires.
- D'autres mesures doivent aussi être mises en œuvre : harmonisation des systèmes fiscaux européens afin de mettre fin au dumping fiscal, instauration d'une taxe européenne sur les mouvements spéculatifs de capitaux, abrogation des paradis fiscaux, levée du secret bancaire et renforcement des sanctions et des moyens de lutte contre la fraude fiscale.

Pour parvenir à imposer de telles mesures, il y a besoin d'une mobilisation solidaire des salariés et des peuples de l'Union européenne. Il y a besoin de faire plier notre adversaire, celui auquel un candidat à l'élection à la Présidence de la République Française avait prétendu vouloir s'attaquer : « le monde de la finance ».

L'UGFF-CGT continuera à apporter toute sa contribution à ce combat, y compris pour mettre fin à ce que Yanis Varoufakis, ancien ministre des finances de la Grèce, a appelé le « terrorisme des créanciers ». ♦



© aleute - Fotolia

LES SAGES PASSENT...LA LOI MACRON RESTE !

Le Conseil constitutionnel a comme on s'y attendait, coulé dans le marbre l'essentiel du projet de loi dit « Macron » en retoquant à la marge son contenu, soit 18 articles sur 300 que compte cette loi.

Pour l'essentiel, la loi dans sa logique et son objectif de démantèlement du droit du travail, reste inchangée. Elle obéit à une logique libérale désormais assumée et défendue par ce gouvernement en matière économique et sociale. Celui-ci se soumet ainsi aux injonctions de l'Union Européenne visant à faire de l'austérité le modèle unique, s'attaquant aux droits des salariés, le droit du travail et de l'économie. Il accentue ainsi les évolutions sur le rôle de l'Etat, dans la droite ligne de la réforme territoriale et de l'Etat. Un Etat au service du capital dans le cadre de la compétition économique européenne et mondiale afin d'accroître les profits par un dumping-social révoltant pour les salariés des différents pays.

L'objectif du gouvernement étant de soulager le patronat et les capitaux des entreprises des « contraintes » imposées par le droit du travail, pour générer toujours plus de bénéfices en un

temps le plus restreint possible, quel qu'en soit le coût salarial et humain!

Dans le même temps, par cette loi le gouvernement s'attaque aux institutions représentatives du personnel et au mouvement syndical, empêchant ainsi les salariés de se défendre. C'est pourquoi la CGT organisera le 23 septembre prochain une initiative nationale pour exiger le respect des libertés d'expressions et d'actions syndicales.

C'est la transformation en profondeur du « modèle social français » vers un modèle libéral et mondialisé qui se poursuit avec cette « Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », laissant ainsi la régulation aux marchés, principalement spéculatif et financier, en espérant que cela redressera l'économie...

L'objectif de cette loi étant inchangé, la CGT s'efforcera de faire entendre la voix des salariés à l'occasion d'une journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre prochain afin d'exiger de sortir de la crise, en augmentant les salaires, les pensions et les minima sociaux... ça, c'est l'urgence! ♦



ALLIANCE MONDIALE POUR LA JUSTICE FISCALE UNIS POUR LA JUSTICE FISCALE POUR TOUS

Retour sur la semaine d'action contre les paradis fiscaux et l'optimisation fiscale

Les membres et alliés de l'Alliance mondiale pour la justice fiscale, ONG et organisations syndicales dont l'internationale des services publics, ont organisé du 22 au 26 juin une semaine mondiale d'action pour la justice fiscale.

Cette semaine de mobilisation a donc eu lieu alors qu'une réunion déterminante devait se tenir à la mi-juillet, qui rassemblait les responsables internationaux à Addis Abeba, en Éthiopie, à l'occasion de la conférence des Nations unies sur le financement du développement, afin de négocier un accord politique important sur la façon de financer, soutenir et mettre en œuvre un nouveau plan d'action pour le développement durable.

AGIR SUR LES GOUVERNEMENTS

Dans un monde où les règles fiscales sont faussées et où la finance mondiale défavorise les pays les plus pauvres, la conférence sur le financement du développement est une occasion rare de garantir que les efforts dans la lutte contre le changement climatique, la pauvreté et les inégalités seront financés de manière juste.

L'idée de cette semaine d'action était donc d'encourager et de promouvoir diverses mobilisations amorcées en faveur de la justice fiscale, afin d'accroître la pression du public

sur les gouvernements du monde entier. C'est dans ce cadre que l'UGFF CGT a répondu présente et a participé au colloque «PARADIS FISCAUX, ÉVASION FISCALE : UNE QUESTION DE JUSTICE» organisé à l'Assemblée Nationale à l'occasion des 10 ans de la Plateforme Paradis Fiscaux et Judiciaires dont la CGT et la FSESP¹ sont membres. En présence de personnalités comme Antoine Deltour, le lanceur d'alerte qui a révélé l'affaire LuxLeaks, la FSESP a présenté le schéma d'optimisation fiscale de McDonald's ainsi que les coupes sévères dans les administrations fiscales qui ont un impact considérable sur le recouvrement de l'impôt en Europe.

De LuxLeaks au cas McDonald's, les nouveaux scandales révélés ces derniers mois ont rappelé, s'il en était besoin, le caractère industriel des stratégies d'évasion fiscale mises en œuvre par les multinationales au détriment des ménages et des entreprises honnêtes.

POUR LE SERVICE PUBLIC

Ces pratiques inacceptables ne fragilisent pas seulement les ressources de services publics déjà soumises à une pression budgétaire insoutenable : elles mettent à mal le principe même de solidarité à une époque où celui-ci est plus nécessaire que jamais.

Alors que les citoyens européens

continuent de faire les frais du chômage de masse et de l'austérité, s'attaquer à la racine du problème de l'évasion fiscale est tout autant une question de justice, de démocratie et de morale que d'efficacité et de rentrées fiscales.

Le scandale mondial de l'évasion fiscale prive de nombreux États de milliards de dollars de ressources fiscales. Celles-ci pourraient financer des services publics gratuits et de qualité, notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation, indispensables pour lutter contre la pauvreté et les inégalités.

MESURES D'URGENCE

Les autorités publiques doivent prendre d'urgence les mesures qui s'imposent pour que les multinationales paient l'impôt là où elles réalisent des bénéfices et contribuent enfin au maintien de l'Etat providence au lieu de saper les fondements. Nous ne pouvons que condamner les baisses drastiques des effectifs dans l'administration fiscale. Il s'agit non seulement de mettre en œuvre les mesures législatives appropriées au niveau européen, mais également de mener à bien les enquêtes pour évasion fiscale ouvertes par les autorités nationales compétentes et d'appliquer les sanctions prévues par la loi. La FSESP demande aux autorités françaises de poursuivre l'enquête ouverte en 2013 à l'encontre de McDonald's, dont les pratiques, mises en lumière dans le rapport « Unhappy Meal », pourraient avoir entraîné un manque à gagner fiscal pour la France de près de 700 millions d'euros entre 2009 et 2013, et ont justifié l'ouverture d'une enquête préliminaire par la Commission européenne.

« S'attaquer aux stratégies d'évasion fiscale des multinationales est une question de justice que les décideurs européens doivent à leur citoyens, a déclaré Nadja Salson, responsable fiscalité à la FSESP. Au lieu de continuer à couper dans les services publics, y compris les administrations fiscales, il faut d'urgence mettre un terme aux transferts de bénéfices par le biais de structures artificielles dans des pays qui permettent à des entreprises telles qu'Ikea, Google, Amazon, Starbucks, Fiat Finance et McDonald's de payer moins d'1% d'impôts sur leurs profits astronomiques. » ♦

JOURNÉE MONDIALE DES SERVICES PUBLICS

Quartier Miraflores, Lima, Pérou

DÉCLARATION DE LIMA

La journée mondiale des services publics du 23 juin a été un moment fort pour réclamer des politiques fiscales justes qui financent des services publics de qualité pour toutes et tous, le moyen le plus efficace pour mettre fin à la pauvreté et aux inégalités.

Acette occasion, les défenseurs de la justice sociale et les syndicalistes du monde entier se sont unis pour réclamer un système fiscal plus juste qui permette de financer les services publics de santé et d'éducation.

Ce fut également l'occasion de rappeler le rôle essentiel que jouent des services publics de qualité pour réduire les inégalités. Le manque de ressources financières est bien trop souvent invoqué par les gouvernements pour justifier un manque d'engagement dans la réalisation des droits humains, et en particulier des droits économiques et sociaux.

Comme le précise Oxfam, « d'un côté, la collecte de recettes fiscales est l'arme la plus efficace pour mobiliser des ressources suffisantes à la réalisation des droits humains et apparaît comme un élément central de la responsabilité entre l'Etat et le citoyen. En une année, des multinationales et des investisseurs basés dans les pays du G7 ont par

exemple escroqué l'Afrique de 6 milliards de dollars avec l'une des formes d'évasion fiscale : la manipulation des prix de transfert. Cette somme représente plus de sept fois les fonds nécessaires pour assurer l'accès universel aux services de santé primaires dans trois pays touchés par Ebola : la Sierra Leone, le Liberia, la Guinée. De l'autre côté, la reconnaissance progressive par les organes des droits de l'homme de l'importance de la mobilisation de ressources suffisantes, offre à la mobilisation pour la justice fiscale de nouveaux arguments juridiques et moraux dans un contexte d'évasion fiscale des multinationales à échelle industrielle comme l'a, entre autres, révélé le dernier scandale Luxleaks. Des synergies encore peu explorées jusqu'alors qui donnent naissance à un mouvement cohérent et proactif pour promouvoir des alternatives fiscales justes pour défendre les droits humains. Un appel, aussi, à la responsabilité des Etats, des entreprises – et de leurs conseillers fiscaux – à adopter une approche responsable dans leurs pratiques fiscales, non seulement domageables pour la collecte de recettes

publiques mais également pour la réalisation des droits humains ! »

C'est le sens de la déclaration de Lima signée par plus d'une centaine d'organisations à travers le monde dont la plateforme des paradis fiscaux et judiciaires dont sont membres la CGT et la FSESP. ♦

LA DECLARATION

Déclaration de Lima du 23 juin 2015 sur la justice fiscale et les droits humains¹ :

« Nous représentons une large communauté d'activistes, de professionnels, de juristes, d'universitaires, de militants, d'avocats plaidants, engagés à faire progresser la justice fiscale par l'intermédiaire des droits humains et à assurer la réalisation de ces derniers à travers une politique d'imposition juste.

Les recettes fiscales sont le moyen le plus important, le plus fiable et le plus durable d'allouer à la promotion des droits humains des ressources suffisantes, équitables et soumises à une reddition des comptes. La réalisation de l'ensemble des droits humains est l'une des principales raisons d'être de l'acte de gouverner. C'est du respect, de la protection et de la concrétisation des droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux que l'État tire sa légitimité à lever l'impôt.

L'imposition joue également un rôle



Lima, quartier Barranco

© chantal cecchetti - Fotolia

de l'économie mondiale étaient fondamentalement différentes – est complètement obsolète. Il privilégie les intérêts des entreprises multinationales, ainsi que les intérêts financiers mondiaux et ceux de quelques pays à l'économie développée, tout en empêchant les États de lever des recettes suffisantes de manière équitable et transparente.

Nous appelons les pouvoirs publics à effectuer des études d'impact afin d'estimer les répercussions de leurs politiques fiscales sur les droits humains et sur les inégalités

Un examen rigoureux, fondé sur des données précises, des répercussions que les lois, politiques et pratiques fiscales de certains pays ont sur les droits humains et les inégalités à l'extérieur de leurs frontières devrait supplanter les hypothèses, trop souvent infondées, relatives aux supposés avantages économiques offerts par le système d'imposition international actuel. En nous appuyant sur les obligations juridiques des États à prendre des mesures (individuellement et à travers la coopération et l'aide internationales) en faveur de la pleine réalisation des droits humains, nous en appelons à la reformulation des règles d'imposition mondiales sous l'égide d'un organisme fiscal international, légitime, inclusif et démocratique, au sein des Nations Unies...

Les comportements des entreprises – et de leurs conseillers fiscaux – constituant une menace pour les recettes fiscales risquent bien de priver les pays des ressources nécessaires à la réalisation des droits humains. Par conséquent, le comportement fiscal des entreprises ne peut plus être dissocié de l'obligation de ces dernières à respecter les droits humains... » ♦

¹La Déclaration de Lima découle de la réunion internationale, «Faire progresser la justice fiscale par le biais des droits humains», tenue à Lima, Pérou, en Avril 2015, convoquée par le Centre pour les droits économiques et sociaux, l'Alliance mondiale pour la justice fiscale, Oxfam, Red Latinoamericana sobre deuda, Desarrollo y Derechos (Latindadd), Red de Justicia fiscal de América Latina y el Caribe et le Réseau pour la justice fiscale.

Version complète : <http://ccfd-terresolidaire.org/>

fondamental dans la redistribution des ressources, dans la mesure où elle aide à prévenir et à réparer les inégalités de genre, économiques et d'autre nature, ainsi qu'à réduire les disparités qui en découlent en matière de réalisation des droits humains. De plus, un système d'imposition juste peut renforcer l'obligation de l'État à rendre des comptes à ses citoyens, en encourageant les pouvoirs publics à répondre aux demandes et mettre en œuvre les droits de leurs citoyens. De même, les politiques fiscales peuvent compenser les échecs flagrants du marché et protéger les biens communs mondiaux – au premier rang desquels se trouve notre environnement...

Les lois, politiques et pratiques fiscales doivent viser à mettre fin à la discrimination structurelle plutôt que renforcer les inégalités

Les normes existantes en matière de droits humains fournissent une justification normative à la mobilisation des ressources par un État compétent et bien doté du point de vue financier. Afin de remplir leurs obligations de protéger et de progressivement mettre en œuvre les droits sociaux et économiques, les États doivent utiliser et générer un maximum de ressources financières (particulièrement en appliquant une imposition suffisante et

durable) de manière équitable et non discriminatoire.

Les lois, politiques et pratiques fiscales doivent viser à mettre fin à la discrimination structurelle plutôt que renforcer les inégalités croissantes de toutes sortes, notamment les disparités de genre, ethniques et économiques. En effet, l'imposition constitue un instrument important dans la lutte contre la discrimination envers les femmes et contre les inégalités de genre. Les mesures régressives de collecte des recettes fiscales, notamment celles qui imposent un fardeau fiscal disproportionné aux foyers les plus désavantagés et ne tiennent pas compte de la capacité contributive de chacun, vont à l'encontre des principes des droits humains de non-discrimination et d'égalité. Il en va de même pour les incitations fiscales accordées aux entreprises et aux riches, qui sont inutiles sur le plan social et ont pour effet de transférer le fardeau fiscal à celles et ceux qui sont le moins en mesure de le payer, tout en soulageant les plus aisés. Nous appelons les pouvoirs publics à effectuer des études d'impact afin d'estimer les répercussions de leurs politiques fiscales sur les droits humains et sur les inégalités. Nous exhortons également ces mêmes pouvoirs publics et les agences de statistiques à recueillir des données sur les individus, les ménages et les entreprises qui permettront aux décideurs d'évaluer avec exactitude les répercussions de toutes les politiques fiscales sur les droits humains et l'égalité.

À l'heure actuelle, le système international d'imposition des sociétés – établi alors que la nature et la composition



© Punto Studio Foto - Fotolia

FINANCES: LA FACE CACHÉE DE LA RETENUE A LA SOURCE

Présentée comme une mesure de simplification de l'impôt sur le revenu, la mise en œuvre de la retenue à la source est au cœur de bien d'autres enjeux conséquents.

Tout d'abord, il convient de rappeler ici que la CGT mène bataille pour réhabiliter et développer l'impôt sur le revenu.

Un impôt qui, conformément à l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, tend à répondre au principe de la progressivité : plus le contribuable dispose de facultés contributives, plus il paye l'impôt.

Un impôt qui présente une dimension citoyenne puisqu'il est déclaré par le contribuable lui-même, au moyen d'une déclaration.

Un impôt direct parce qu'il est payé directement par le contribuable aux services publics de la Direction générale des finances publiques.

DES RISQUES

Avec la retenue à la source, le mécanisme actuel de l'impôt sur le

La CGT combat la fusion de l'impôt sur le revenu et de la contribution sociale généralisée

revenu serait attaqué dès lors que se mettraient en place :

- ✓ des modalités de paiement indirectes par les entreprises notamment,
- ✓ des risques conséquents de pratiques spéculatives sur les fonds prélevés qui pourraient faire l'objet de placements ou de demandes de compensation représentatives de frais de gestion de recouvrement,
- ✓ des mécanismes de fraudes dans l'hypothèse de défauts de reversement des sommes prélevées.

Il convient aussi de rappeler ici que le candidat à l'élection présidentielle François Hollande avait annoncé l'engagement d'une réforme devant permettre la fusion, à terme, de l'impôt sur le revenu et de la contribution sociale généralisée dans le cadre d'un prélèvement simplifié sur le revenu et donc...de la retenue à la source...

CSG IMPOT SUR LE REVENU : DES CALCULS DIFFERENTS

La CGT combat la fusion de l'impôt sur le revenu et de la contribution sociale généralisée !

Instituée par la loi de finances 1991, la CSG est un prélèvement proportionnel et individualisé alors que l'impôt sur le revenu est progressif et tient compte de la composition du foyer fiscal.

Dans l'hypothèse d'une fusion, plusieurs principes seraient attaqués : progressivité, prises en compte des facultés contributives et de la composition du foyer fiscal...

Observons par ailleurs que la CSG est un prélèvement dont la base d'imposition est constituée, pour l'essentiel, par les revenus d'activité (salaires) et de remplacement (retraites) [88,3 % de l'assiette en 2013] et de manière marginale par les revenus du capital [11,4 % de l'assiette en 2013], le solde étant constitué par les revenus des jeux.

Observons enfin que la CSG génère aujourd'hui plus de 90 milliards d'euros de recettes, bien plus que les 70 milliards d'euros de l'impôt sur le revenu dont le rôle et la place n'ont cessé d'être attaqués par les gouvernements successifs.

La montée en puissance de la CSG organisée par les gouvernements successifs ne saurait être neutre du point de vue des objectifs poursuivis quant à la création d'un nouveau prélèvement résultant de sa fusion avec l'impôt sur le revenu.

Disons-le clairement, c'est une nouvelle attaque en règle contre l'impôt sur le revenu qui se prépare.

Disons-le tout aussi clairement, les pouvoirs publics ont pour objectif de mettre en place un prélèvement dont l'assiette serait essentiellement constituée des revenus d'activité et de remplacement, des salariés et des retraités.

IMPOSER LE CAPITAL

C'est donc toujours plus d'imposition du travail et toujours pas assez d'imposition sur le capital.

Rappelons ici que la CGT propose d'augmenter significativement l'imposition du capital qui n'est pas utilisé afin de développer l'emploi, la formation professionnelle, revaloriser les rémunérations et favoriser l'investissement productif.

Depuis sa mise en œuvre, la CGT a développé une large critique de la CSG (véritable machine de guerre contre les salaires et les cotisations sociales) qui s'inscrit dans la bataille menée pour la reconquête de la Sécurité sociale et la réforme de son financement.

Nonobstant cette critique et la nécessaire prise en compte de nos propositions et revendications alternatives s'agissant d'une nouvelle dynamique de financement de la Sécurité sociale, il n'en demeure pas moins que la CSG occupe une place conséquente dans le financement de la Sécurité sociale.

Outre qu'elle génère plus de 90 milliards d'euros de recettes (plus d'1/4 des ressources de la Sécurité sociale), la CSG répond au principe de l'affectation préalable, ce qui signifie que la CSG ne peut pas financer autre chose que la Sécurité sociale.

Dans l'hypothèse de la fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG, c'est bel et bien un nouvel impôt qui serait créé.

Or, l'impôt ne fait pas l'objet d'une affectation préalable. Il serait donc possible que la fusion envisagée se solde par une diminution de plus de 90 milliards d'euros des ressources affectées au financement de la Sécurité sociale.

Il y donc bien une face cachée de la retenue à la source.

Dans un tel contexte, il y a besoin d'amplifier notre bataille contre la mise en œuvre de la retenue à la source, la fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG.

Une bataille qui doit aussi se traduire par la prise en compte de nos propositions et de nos revendications relatives à la nécessaire réforme de la fiscalité et au financement de la Sécurité sociale.

Une bataille qui s'inscrit aussi dans celle menée pour le développement des missions publiques fiscales et comptables de la direction générale des finances publiques. ♦

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR NOTRE SITE INTERNET

www.ugff.cgt.fr

■ **QUESTIONS À
HÉLÈNE GUERRA,
MEMBRE
DU BUREAU
NATIONAL DU
SYNDICAT CGT
DES FINANCES
PUBLIQUES ET DE
LA COMMISSION
EXÉCUTIVE DE
L'UGFF-CGT.**



RETENUE A LA SOURCE

■ FONCTION PUBLIQUE: QUI SERA CONCERNÉ ?

■ **HÉLÈNE GUERRA** : Le prélèvement à la source est un mode de recouvrement de l'impôt consistant à faire payer son montant par un tiers payeur. Il ne concerne donc que les revenus salariaux ou de remplacement (pensions de retraite, chômage...). Les professions indépendantes (professions libérales, artisans, commerçants...) en seront toujours dispensées, puisqu'elles déterminent elle mêmes leur revenu, en l'absence d'employeur. Les revenus fonciers sont également exclus du dispositif.

■ FONCTION PUBLIQUE: LA DECLARATION D'IMPOT SUR LES REVENUS SERA- T-ELLE SUPPRIMEE ?

■ **HÉLÈNE GUERRA** : S'agissant des cotisations sociales aucune démarche déclarative n'est nécessaire, car elles ne sont pas personnalisées et leur paiement est réalisé directement par l'employeur avec un taux unique annuel, au titre de l'année de perception des revenus.

En revanche, pour l'impôt sur le revenu le contribuable doit remplir sa déclaration l'année suivante, une fois la totalité des revenus connus. Cette formalité est liée à la personnalisation de l'impôt sur le revenu (situation de famille, autres revenus non salariaux, déductions...). La déclaration restera donc nécessaire pour régulariser le montant réel de l'impôt dû, comme dans les autres pays qui ont adopté la retenue à la source.

■ FONCTION PUBLIQUE: COM- MENT SERA CALCULEE LA RETE- NUE A LA SOURCE ?

■ **HÉLÈNE GUERRA** : L'argument de la taxation contemporaine des revenus, c'est à dire l'année de perception, ne résiste pas à l'analyse. En effet la retenue à la source ne pourrait améliorer la situation des salariés que si les employeurs permettaient l'ajustement du taux d'imposition en temps réel, ce qui implique de connaître la situation personnelle et patrimoniale des salariés. Or cela entraînerait des coûts de gestion élevés pour les tiers payeurs et l'administration qui devrait surveiller ces ajustements. D'ailleurs, la CGPME a déjà soulevé ce point et demandera des compensations financières, si le dispositif est adopté.

Quant à l'utilisation d'un taux moyen d'imposition (TMI) qui serait communiqué aux employeurs, par la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) en réponse aux besoins de confidentialité, il serait en tout état de cause calculé sur les revenus de l'année précédente.

Enfin, quel que soit le taux adopté, le prélèvement aurait lieu dans tous les cas. Or le système actuel de paiement auprès de l'administration fiscale permet déjà de moduler les prélèvements (mensuels, tiers provisionnels) voire de demander des délais de paiements en cas de difficultés.

Avec la retenue à la source, quoi qu'il arrive, les salariés auront payé leurs impôts, peu importe qu'ils ne puissent plus payer leur loyer !

■ FONCTION PUBLIQUE : QUELLES SONT LES CONSEQUENCES DE L'ANNEE BLANCHE ?

■ **HÉLÈNE GUERRA** : Le passage à la retenue à la source peut s'effectuer progressivement ou en une seule fois. C'est ce dernier choix qui a été annoncé par le gouvernement le 17 juin 2015. Cela implique un changement de millésime d'année d'imposition : les revenus de 2016 seront taxés en 2017 et ceux de 2018 en 2018. En conséquence, les revenus de 2017 seront neutralisés. Ainsi l'année 2017 devient une « année blanche ».

Or en raison de comportements opportunistes, les risques sont réels et de deux ordres : baisse des rentrées fiscales et impact sur l'économie.

En effet, d'une part les professions indépendantes pourront pratiquer l'optimisation fiscale en logeant des revenus dans l'année blanche (plus-values, bénéfices anticipés, revenu du capital...). En revanche les salariés ne pourront modifier l'assiette de leur impôt en 2017.

D'autre part, certaines dépenses déductibles fiscalement ne seront pas réalisées ou seront reportées ce qui aura des conséquences sur l'économie réelle : travaux, dons aux œuvres, investissement dans les PME.... Enfin, s'agissant des dépenses pour l'emploi d'un salarié à domicile, le risque du retour au travail dissimulé n'est pas exclu.

■ FONCTION PUBLIQUE : POURQUOI LA RETENUE A LA SOURCE ?

■ **HÉLÈNE GUERRA** : L'impôt sur le revenu qui ne représente que 6% des prélèvements obligatoires, est actuellement recouvré à 99% par l'administration fiscale (dont 70% par prélèvements mensuels). La retenue à la source ne présente aucun avantage en matière de rentrées budgétaires. Il existe même une probabilité de dégradation, liée aux risques de défaillances des tiers payeurs (rétenion de trésorerie, fraude, faillites...).

Alors pourquoi cette réforme ? Supprimer encore des emplois à la DGFIP qui en a déjà perdu plus de 30 000 en 10 ans. Les estimations vont de 200 équivalents temps plein (ETP) selon le conseil des prélèvements obligatoire, à 20 000 ETP selon Terra Nova, le think tank socialiste ! Formater l'opinion à l'idée que l'impôt sur le revenu est archaïque et préparer la fusion IR CSG à compter de 2018. Rassurer Bruxelles ? ... ♦



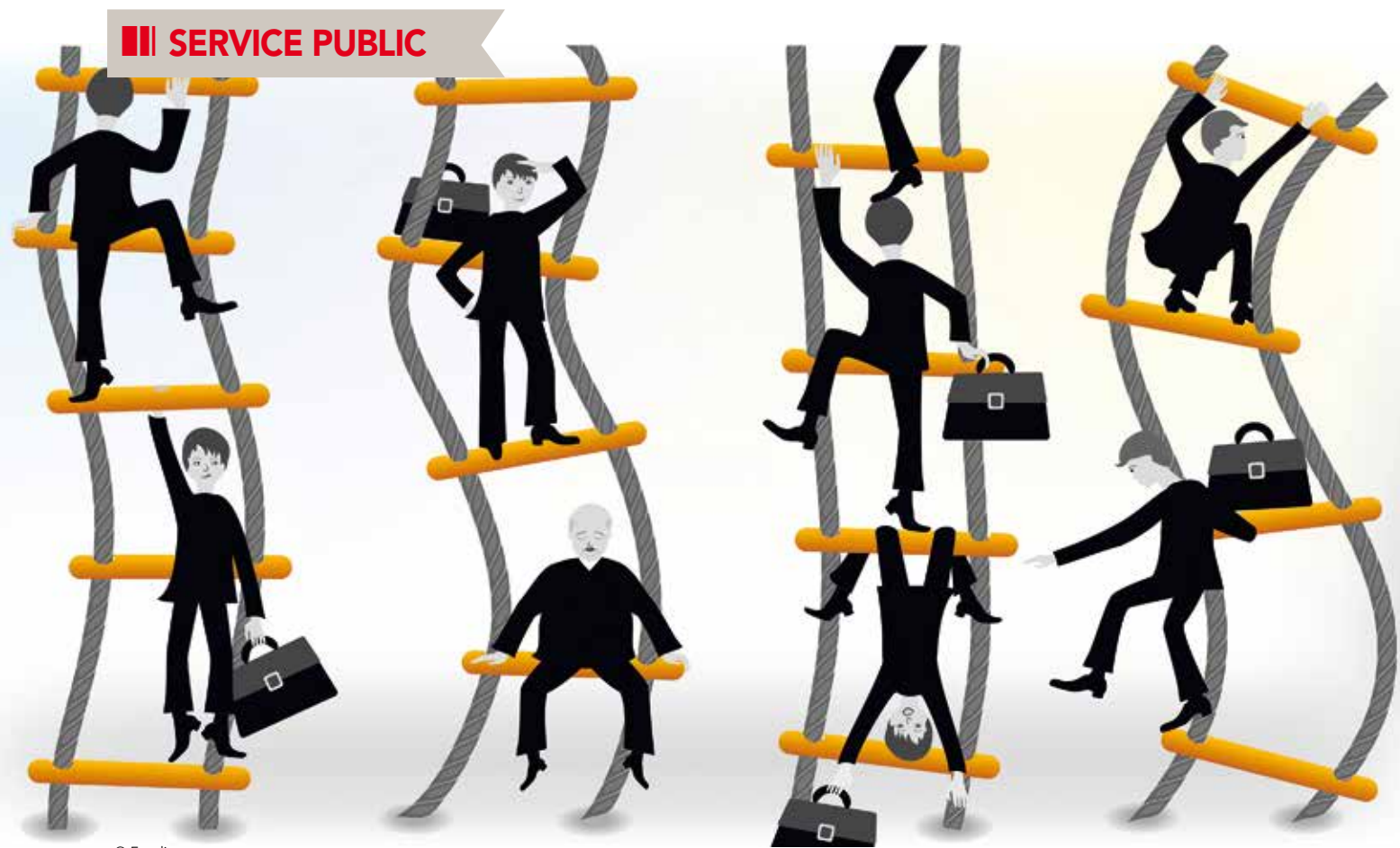
Bordeaux, meeting de rentrée 2014

CALENDRIER

MEETINGS DE RENTREE

DU 3 AU 10 SEPTEMBRE 2015

Date	Ville	Heures	Lieu	Régions
03/09	Bordeaux	14h30 17h00	Salle Pin Galant >> Mérignac	Aquitaine Poitou-Charente Limousin
04/09	Lille	10h00 13h00	Salle Alain Colas Rue de la Marbrerie >> Lille	Nord-Pas de Calais Picardie
10/09	Lyon	16h00 18h00	Salle Raphaël de Barros 251 cours Emile Zola >> Villeurbanne	Auvergne Bourgogne Rhône-Alpes
10/09	Marseille	15h00 17h30	Parc Chanot >> 13008 Marseille	Corse PACA
04/09	Nancy	14h00 16h00	Centre des congrès Prouvé Place de la République >> Nancy	Alsace-Lorraine Franche-Comté Champagne-Ardenne
09/09	Paris	14h00 16h30	Maison de la Mutualité 24 rue Saint Victor >> 75005 Paris	Ile-de-France Centre Haute-Normandie
03/09	Rennes	14h30 17h00	Halle Martenot Place des Lices >> Rennes	Bretagne Pays de Loire Basse-Normandie
08/09	Toulouse	13h30 16h00	Bourse du travail 19 place Saint Sernin >> Toulouse	Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées



© Fotolia

PROJET D'ACCORD PPCR: PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES, RÉMUNÉRATIONS

D'une importance primordiale pour tous les agents de la Fonction publique, nous faisons le point sur l'état de ce projet d'accord, après communication de sa version définitive transmise aux organisations syndicales le 17 juillet.

LE DÉROULÉ DE LA NÉGOCIATION

Entre l'automne 2014 et juillet 2015, 18 réunions ont eu lieu, plus des réunions spécifiques à chaque versant. La ministre, Marylise LEBRANCHU, avait commandité à Bernard PECHEUR un rapport, remis en octobre 2013. La CGT s'était interrogée sur les possibles mises en cause du Statut Général, notamment en faisant disparaître les catégories, en supprimant les échelons, en marginalisant les recrutements par concours, etc. Ces dangers-là n'ont pas été à l'ordre du jour, grâce aussi à l'engagement de la CGT.

A partir du second semestre 2014, les réunions se sont enchaînées sur de très nombreuses questions (corps, grades, recrutements, qualifications, diplômes...), pour un état des lieux ne gommant pas les positions contradictoires. La négociation

proprement dite a été ouverte le 10 mars 2015.

Des projets de grille indiciaire, adossés à un plan pluriannuel allant jusqu'en 2022, ont été proposés aux syndicats fin avril. Ils ont été unanimement rejetés par une lettre unitaire au Premier ministre le 13 mai. Cela a contraint le gouvernement à prolonger les négociations pour trouver de nouveaux arbitrages pour financer le protocole. De fait, des propositions indiciaires d'échelons modifiés ont été faites à deux reprises et la durée du plan a été ramenée à un terme prévu en 2020.

Le 26 juin nous a été communiquée la 1^{re} version du protocole proprement dit, et la version définitive le 17 juillet.

LE CONTEXTE DES ACCORDS DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

L'accord de Bercy de 2008, signé

par la CGT, définit les conditions de validité des accords dans la Fonction publique, précisées par la loi 2010-751. Les accords y sont majoritaires, signés par des syndicats représentant plus de 50 %, position portée par la CGT. Les résultats du 4 décembre 2014 sont pris en compte : les 9 syndicats représentatifs ayant un siège au Conseil Commun de la Fonction Publique négocient : CGT – CFDT – FO – UNSA – FSU – Solidaires – CFTC – CGC et FAFP.

Soit le protocole sera majoritaire et se déclinera, soit il ne sera pas majoritaire et aucune des mesures contenues ne sera appliquée. C'est la logique d'un accord majoritaire. La CGT a très longtemps protesté contre la mise en œuvre d'accords minoritaires. La CGT a refusé dans la Fonction Publique la transcription de la pratique du privé, où 30 % d'approbation suffisent à un

accord, et où seul le droit d'opposition à la mise en œuvre est majoritaire. Un syndicat peut donc ne pas signer et ne pas s'opposer dans le privé, donc laisser faire sans s'engager, mais pas dans la Fonction publique. Nous sommes dans une situation binaire, qui est celle que nous avons voulue: après négociation, un syndicat est contraint de faire un choix pour ou contre.

PRÉCISION SUR LA VALEUR DU POINT ET PPCR

Ce protocole et cette négociation ne portaient pas sur la valeur du point d'indice. La CGT s'est toujours battue pour que les éléments constitutifs de la carrière (avancements d'échelons, promotions de grade ou de corps, requalification, etc.) ne soient pas intégrés aux négociations salariales. Les gouvernements successifs cherchent à nous imposer cette conception, ce qui conduirait à faire de la valeur du point un élément marginal des évolutions salariales. Il était logique de ne pas intégrer la question de la valeur du point dans la négociation PPCR. La bataille de la valeur du point doit être menée, accord PPCR ou pas.

LES PRINCIPAUX POINTS DU PROTOCOLE CONCERNANT LA GESTION DES PERSONNELS L'INTRODUCTION GÉNÉRALE

Ce sont des déclarations d'intention où des éléments positifs sont présents, comme la pertinence du Statut de 1983, la Fonction publique de carrière, la complémentarité des trois versants, l'égalité d'accès par le concours, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, le maintien des catégories A, B et C.. La CGT ne peut se satisfaire d'une « réunion salariale » avec « l'examen du point d'indice ». Même avancée en février 2016 et même avec la mention explicite de « la revalorisation », on est hors sujet.

LISTES D'APTITUDE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Il s'agit des « reçus-collés » de la Fonction publique territoriale, qui ont réussi un concours, mais ne sont jamais nommés sur un poste de fonctionnaire territorial, et qui perdent le bénéfice du concours. Ce dispositif de listes d'aptitude par ordre alphabétique accentue l'emploi de contractuels, car de nombreux postes mis au concours ne sont pas pourvus par des reçus mais par des agents non titulaires! Ce qui est écrit dans le protocole va dans le bon sens mais nous souhaitons des dispositions plus contraignantes pour les employeurs publics.

RECRUTEMENT SANS CONCOURS ET « SAS CITOYEN »

La CGT a rappelé son attachement aux

La CGT milite pour que les règles de recrutement et de gestion des carrières soient harmonisées entre les 3 versants, pour favoriser la mobilité volontaire et garantir des déroulements de carrière plus diversifiés

concours comme voie d'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique. Cette position ne s'oppose pas à une réforme des épreuves de concours, souvent académiques et favorisant le recrutement des « surdiplômés ». Nous revendiquons une seule exception à cette règle du concours: une voie d'entrée adaptée pour les personnes sans diplôme. Assise sur un questionnaire à choix multiples, celle-ci serait contingentée et réservée aux citoyens sans qualification initiale. Si la formule du protocole peut représenter un mieux par rapport à la situation actuelle, elle laisse encore exagérément la porte ouverte aux recrutements discrétionnaires sans concours.

RENFORCER L'UNITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE DANS LE RESPECT DES SPÉCIFICITÉS

La CGT milite pour que les règles de recrutement et de gestion des carrières soient harmonisées entre les 3 versants, pour favoriser la mobilité volontaire et garantir des déroulements de carrière plus diversifiés indépendants du pouvoir politique, avec des droits acquis transférables entre versants. Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emplois seront mises en place dans plusieurs filières. Pour la CGT, cela peut aller dans le sens de sa revendication de statut unifié.

CORPS FUSIONNÉS ET INTERMINISTÉRIELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Après des années de fusion des corps à marche forcée (de 900 corps à 300 en 20 ans), la CGT est hostile à de nouveaux dispositifs passant, en particulier, par des corps interministériels. Nous revendiquons un moratoire et un véritable bilan contradictoire des

mesures déjà prises. La formulation de l'accord est sans ambiguïté sur la responsabilité exclusivement gouvernementale de cette politique et apporte une légère amélioration en stipulant que des concertations doivent avoir lieu.

MOBILITÉ ET DÉTACHEMENT

Il fallait absolument dans ce chapitre écartertout ce qui aurait pu servir soit aux mobilités contraintes, soit à une mise en cause des prérogatives des CAP. C'est ce qui a été obtenu. La rédaction stabilisée du protocole ne pose pas de problèmes majeurs et entrouvre certaines portes: perspectives de vraies mutations dans la Fonction publique hospitalière, mettant fin au mécanisme de démission/recrutement (!), arrivée plus rapide de fonctionnaires sur les postes vacants, un des prétextes principaux au recours aux non titulaires..La plus grande vigilance demeure de mise sur les échanges prévus sur les CAP via le Conseil Commun.

LE SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Des services publics mieux implantés et de manière plus homogène sur l'ensemble des territoires et, pour ce faire, des dispositifs revalorisant l'engagement professionnel dans les zones géographiques les plus délicates: on peut difficilement être contre cette déclaration de principe. Mettre un terme aux dispositifs de primes créés pour répondre à cette exigence: la CGT, très réservée sur ces systèmes indemnitaires, ne saurait s'y opposer. Il faudra être très attentif aux propositions de réforme.

POLITIQUE INDEMNITAIRE

L'acharnement de la CGT à revendiquer l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut n'est pas étranger aux propositions contenues dans ce protocole, qui vont dans le bon sens. C'est la première fois qu'une telle inflexion arrive depuis 40 ans!

Mais, même en notant qu'il s'agit d'une « première étape », le niveau de cette intégration (4 points pour la catégorie C, 6 points pour la catégorie B et 9 points pour la catégorie A) est bien trop modeste. Pour les futurs retraités, le gain pour une pension complète sera de 14 € mensuels en catégorie C, 21 € en catégorie B et 31 € en catégorie A.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Sur ce sujet important, le protocole est positif et apporte une traduction supplémentaire à l'accord signé en mars 2013. L'ensemble des propositions sur l'égalité femmes-hommes de la CGT ont été quasiment intégralement reprises et incluses dans l'accord.



© GP Photography - Fotolia

LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE SUR AU MOINS 2 GRADES

C'est l'avancée majeure de ce protocole.

Aujourd'hui, un agent de la Fonction publique est recruté en moyenne à l'âge de 25 ans, il a en moyenne 37 ans de carrière avant de partir à la retraite. Les données statistiques sont formelles : une part importante des agents ne passent jamais, pour une carrière complète, au deuxième grade. On peut estimer que c'est le cas de 20 à 35 % des fonctionnaires ayant une carrière complète. Moins de 50 % des agents, toujours pour une carrière complète, atteignent le dernier échelon du deuxième grade.

Ce qui est expressément prévu par le protocole, c'est que, demain, tout fonctionnaire effectuant une carrière complète atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement. Sans que ce soit suffisant au regard de nos revendications, les progrès seraient significatifs.

LES RATIOS PROMUS-PROMOUVABLES

Clairement, la fonctionnalité nouvelle des ratios promus-promouvables est de permettre le passage de tous les agents au grade supérieur. En fonction de la grille de chaque corps ou cadre d'emploi, on peut parfaitement déterminer à partir de quel ratio promus/promouvables

l'ensemble des agents accèdent tous au sommet du deuxième grade pour une carrière complète.

L'accord affirme que ces taux garantiront le principe des deux grades pour une carrière complète, la consultation obligatoire des instances représentatives, les critères transversaux de fixation des taux étant définis après concertation du comité de suivi. La CGT a revendiqué l'inscription dans la loi du principe de taux de promus-promouvables assurant le déroulement de carrière sur deux grades minimum, sans l'obtenir.

CADENCE POUR L'AVANCEMENT DANS LES ÉCHELONS

Sous l'expression « cadence unique d'avancement d'échelon » se cache une mesure qui va remettre en cause une pratique de gestion dans la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière. Elle constitue une interprétation contestable du Statut général, qui prévoit des réductions d'ancienneté conditionnées par la « manière de servir ». Elle permet, en particulier pour une partie des agents les moins bien rémunérés, de bénéficier systématiquement de la durée minimum des échelons. Le gouvernement veut mettre un terme à cette pratique.

Entre le déroulement minimum sur deux grades, les nouveaux dispositifs de reconnaissance de la valeur professionnelle et les nouvelles grilles

indiciaires, il n'y aura aucun recul pour quiconque, mais la CGT reste opposée à cette suppression et avait proposé le maintien d'une dérogation pour la catégorie C, sans succès.

LA VALEUR PROFESSIONNELLE

La notion de « valeur professionnelle » vient se substituer à la « manière de servir » mise en place avec le statut de 1946, et confirmée lors de celui de 1983. La CGT avait proposé « manière de rendre le service public ». Ce dispositif est appelé à remplacer les réductions d'ancienneté d'échelon annuelles et les évaluations qui y sont corrélées.

La CGT, très critique sur les dispositions actuelles, ne peut donc être hostile par principe à un nouveau dispositif, d'autant qu'il s'agit explicitement de permettre « une accélération des carrières des fonctionnaires concernés ». Ceci étant, tout est renvoyé à un groupe de travail à l'automne 2015. Dès lors, on peut craindre que ce qui en sortira soit insuffisant, voire éloigné des revendications de la CGT.

LES PRINCIPAUX POINTS DU PROTOCOLE CONCERNANT LES GRILLES INDICIAIRES LA CATÉGORIE C

Au terme du plan, avec la suppression de l'actuelle échelle 3, le salaire minimum de la Fonction publique passera de l'indice majoré 321 à l'indice 330 (1528 € mensuels bruts). Le SMIC actuel est à 1457 € mensuels bruts. Ce salaire minimum a été revalorisé deux fois au 1er janvier 2014 et au 1er janvier 2015. Il était jusqu'au 31 décembre 2013 à l'indice majoré 309.

Le salaire du sommet de la catégorie C passera de l'indice majoré 462 à l'indice majoré 473 (2189 € mensuels bruts). Il rejoint quasiment le sommet du premier grade du B actuel (486 majoré). Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 46 € mensuels brut. C'est une amélioration même si c'est encore très loin du compte. Près du tiers de l'augmentation indiciaire provient de l'intégration d'une part des primes dans le traitement brut.

Deux autres aspects méritent d'être soulignés : la réduction de la catégorie C de 4 à 3 grades et l'amélioration spécifique envisagée de la carrière des agents de maîtrise. Même si, là aussi ce n'est pas suffisant, cela va dans le bon sens.

LA CATÉGORIE B

En 2018 le salaire minimum de la catégorie B passera de l'indice majoré 326 à l'indice majoré 343 (1588 € mensuels bruts). Le salaire du sommet de la catégorie B passera de l'indice majoré 562 à l'indice majoré 587 (2718 € mensuels bruts). Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 97 €

mensuels bruts. Sans être mirobolante l'amélioration est plus significative que pour la catégorie C.

Le sommet du premier grade passe de 486 à 503 majoré (17 points), et le sommet du deuxième grade passe de 515 à 534 (sommet du CII antérieur au NES), soit 21 points.

Il est à noter que les agents de la filière sociale bénéficieront d'une revalorisation spécifique liée à une meilleure prise en compte de leur qualification. Ils seront donc repositionnés en catégorie A. Même s'il s'agit d'une catégorie A inférieure au A type (attachés d'administration par exemple), ce qui est la revendication de la CGT, le progrès est indiscutable. En revanche, la CGT a réclamé l'avancement de la mesure en 2017, ce qui n'a pas été obtenu.

Par ailleurs, nous avons également demandé que les infirmières et les infirmiers demeurés en catégorie B lors de la précédente réforme, car ayant fait le choix de conserver le bénéfice de la catégorie active, bénéficient de ce reclassement. Nous n'avons pas été suivis.

Enfin, notre revendication que d'autres catégories de personnels (les conseillers d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire par exemple), obtiennent une mesure similaire, n'a pas obtenu de réponse explicitement favorable à ce stade.

LA CATÉGORIE A

Les revalorisations s'étalent du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2019, et début 2020 le dernier échelon du 2e grade passera à 821 majoré. L'intégration de l'indemnitaire dans l'indiciaire pour les trois grades se fait sous la forme de

4 points en 2017 et 5 points en 2018 soit au total 9 points et 41,67 euros mensuels. Le gain total moyen sur la grille est estimé par le gouvernement à 20 points d'indice pour la catégorie A.

Le salaire minimum de la catégorie A passe de 365 majoré en 2015 à 390 majoré en 2019 (1806 euros mensuels, + 116 euros). On a donc en 2019 en début de grille les indices 390-A, 343-B et 330-C contre aujourd'hui 365-A, 326-B et 321-C: un peu d'amplitude entre les débuts de grille A, B et C est redonnée.

Le sommet du 1er grade passe de 658 majoré à 673 majoré, soit 69,45 euros. Tous les corps et cadres d'emplois de A-type (ingénieurs, inspecteurs et enseignants) sont alignés sur cette grille. Le sommet du 2e grade passe de 783 à 821, soit 175,95 euros. Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 146 euros mensuels bruts.

La garantie de carrière sur deux grades aurait un effet important, et pas seulement pour les corps enseignants, qui ont le strict équivalent de la revalorisation des attachés. Le principe d'un 3e grade est acquis pour les corps et cadres d'emplois de A-type (attachés et inspecteurs, ingénieurs et enseignants). Le 3e grade est lui-même revalorisé en début de grade, en plus du transfert de 9 points de l'indemnitaire.

LE « PETIT A »

Pour les corps et cadres d'emplois de « petit A » il y a plusieurs mouvements:

- les para-médicaux (infirmiers A et assimilés) seront revalorisés dans la période allant du 1er janvier 2016 au 1er janvier 2018;
- les "petits A" actuels seront revalorisés après une concertation (1er semestre 2016) en comité de suivi;

- la filière sociale sera intégrée en « petit A » sur la grille des paramédicaux, après réforme de la formation pour qu'elle délivre une licence, avec revalorisation du 1er janvier 2018 au 1er janvier 2020.

Corps et cadres d'emplois « de niveau supérieur »: Pour les corps et cadres d'emplois « de niveau supérieur » au A-type, une concertation se tient au 2e semestre 2016 avec une revalorisation ultérieure. Ces corps comportent des grilles finissant déjà en hors-échelle A, mais proches du A-type (comme les ingénieurs de recherche ou les greffiers en chef...), et des corps finissant au-delà du hors échelle A.

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Pour la CGT, ce chapitre n'a pas sa place dans le protocole. Ce qui est écrit correspond aux dispositions actuelles que nous contestons (négociations triennales...) mais qui n'ont jamais été appliquées du fait du gel du point d'indice.

LA DURÉE DU PLAN

Même raccourci de 2 ans par rapport aux propositions initiales (2016 à 2020 contre 2022 auparavant), la durée du plan et son cadencement posent de sérieux problèmes et suscitent de grandes réserves. Les premières mesures importantes, concrètes et positives sont renvoyées à 2017, autrement dit, après 4 nouvelles années entières d'austérité pour les agents de la Fonction publique depuis 2012. Une incertitude évidente pèse sur les années postérieures à 2017. La CGT avait mis en avant une durée triennale ou quadriennale, qui aurait permis que le plan soit terminé en 2017 ou 2018. ♦





TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

© Monkey Business - Fotolia

2002 > 2005 > 2012 > 2015 : 13 ANS

Cette nouvelle modalité d'exécution du travail avait fait l'objet d'un accord-cadre européen en juillet 2002, signé par tous les partenaires sociaux européens, et transposé en France par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, signé par la CGT. Ce même ANI précisait que le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

La loi de simplification du droit (dite loi Warsmann), n° 2012-387 du 22 mars 2012, réforme l'organisation du travail à travers les dispositions de l'article 46. Il insère dans le Code du travail trois nouveaux articles L1222-9 à L1222-11 relatifs au statut du télétravailleur, en encadrant son recours et sa mise en œuvre.

Depuis l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 « relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre

les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » (dite loi Sauvadet), « Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. ». Un décret en Conseil d'État, après concertation avec les organisations syndicales, devait fixer les conditions d'application de cette réforme.

La période post-publication de ces textes de loi ne voyait s'ouvrir aucune concertation de cadrage national avec les organisations syndicales de niveau Fonction publique. Mais, dans le même temps, un certain nombre de « formes d'expérimentations », à des niveaux infra, voyaient le jour.

UNE CONCERTATION SUR LE PROJET DE DÉCRET D'APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE, EN TROIS SÉANCES

Le projet d'accord sur la « qualité de vie au travail » prévoyait une concertation sur le décret d'application du télétravail. Le Conseil des ministres 22 avril 2015 abordait l'accompagnement de la réforme territoriale

en matière de ressources humaines, où le télétravail était cité. Hasard du calendrier, nous recevons ce même jour la nouvelle version de l'agenda social (datée du 21 avril) qui annonçait l'ajout d'une réunion sur le télétravail le 13 mai après-midi!

Cette première réunion relative au projet de décret sur le télétravail s'est finalement tenue le 26 mai 2015 à la DGAFF. Elle poursuivait deux objectifs: recueillir auprès des syndicats leurs avis et revendications dans le cadre du projet de décret; proposer des pistes de travail pour élaborer le décret et en assurer la déclinaison du côté employeur.

Une seconde réunion s'est tenue le 8 juin 2015, consacrée à l'examen d'une première version du projet de décret soumis par la DGAFF, des modalités de déclinaison employeurs-agents et d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail.

Une troisième réunion le 7 juillet 2015 avait pour objectif de recueillir les dernières observations des syndicats (en actant également les désaccords) avant la rédaction de la version stabilisée du projet de décret sur le télétravail.

Vous trouverez détails des débats dans nos comptes rendus de

chaque séance publiés sur le site internet de l'UGFF-CGT à cette adresse: <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?rubrique414>

LES POINTS LES PLUS IMPORTANTS DÉFENDUS PAR LA DÉLÉGATION CGT FONCTION PUBLIQUE, AU COURS DE CES TROIS RÉUNIONS.

Il n'est pas question pour la CGT d'acter un retour à un mode d'organisation du travail identique au travail en atelier au domicile du XIX^e siècle. Par ailleurs, en ces temps où sont mis en perspective une REATE II, dont nous combattons l'essentiel des dispositions envisagées, il n'est pas non plus à l'ordre du jour d'ouvrir ici une négociation sur des « aménagements RH » des conséquences de cette réforme.

Le télétravail est de droit pour un fonctionnaire depuis la publication de la loi Sauvadet n° 2012-347, au même titre que le temps partiel par exemple. Il est plus qu'urgent d'encadrer par un décret Fonction publique les multiples expérimentations du télétravail. De nombreux agents espèrent une amélioration de la qualité de leur vie au travail en adoptant ce mode de travail. L'argumentaire le plus souvent évoqué vise à restreindre les temps et les nuisances de transport jusqu'à son lieu de travail.

Tout nouvel aménagement des conditions d'exercice des fonctions, pouvant s'apparenter à des formes analogues au télétravail, dans le cadre de nouvelles réformes quelle qu'en soit la nature (comme travailler à 200 km de sa direction régionale uniquement par ordinateur par exemple) doit pour la CGT être défini par un décret dérogatoire. De la même manière les formes de travail similaires mais qui ne rentrent pas dans la définition du télétravail (nomadisme, travail déporté à distance..., au sein d'un même ministère, établissement, ou direction) devraient faire l'objet d'un encadrement réglementaire, que demande la CGT. Ces deux réalités ne doivent pas relever du décret sur le télétravail « ordinaire ».

La CGT a réaffirmé les trois principes qui régissent le télétravail: volontariat (le choix d'adopter ce mode d'organisation du travail doit demeurer la décision de l'agent); réversibilité (la possibilité d'un retour à une situation professionnelle antérieure en retrouvant des conditions identiques); pendularité (le plus grand danger de ce mode d'organisation du travail c'est la rupture du lien social et la rupture avec le collectif de travail. Pour ce faire nous revendiquons un maximum de 50 % de la quotité travaillée en télétravail, quand la Fonction publique propose 3 jours sur 5 par semaine (60 % maximum de fait).

Le télétravail est de droit pour un fonctionnaire depuis la publication de la loi Sauvadet n° 2012-347, au même titre que le temps partiel par exemple. Il est plus qu'urgent d'encadrer par un décret Fonction publique les multiples expérimentations du télétravail.

Le télétravail est une nouvelle modalité d'exécution du travail. Il est distinct des périodes d'astreinte à domicile. L'agent en situation de télétravail est un agent comme un autre, et à ce titre il doit bénéficier des mêmes droits (respect de la séparation vie privée/vie professionnelle: droit à la déconnexion, formation...) et se conformer aux mêmes obligations (confidentialité, sécurité, plages horaires de travail...). Aucun « ciblage » de travailleurs en particulier (handicapés, femmes enceintes), stigmatisant et discriminant, ne peut être mis en perspective. Il doit pouvoir être dérogé à la règle du mi-temps maximum que sur la demande d'un agent et après avis du médecin de prévention/travail, et sous certaines conditions, en attente par exemple d'un aménagement d'un poste de travail.

Sur la fixation d'une période d'adaptation au télétravail pour l'agent, la CGT s'y est opposé puisque tel qu'il est défini dans le code du travail c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et non l'inverse. La CGT a porté l'idée d'une mise en œuvre qui s'apparenterait à celle des demandes de temps partiel (une demande tous les trois ans). La Fonction publique, plus restrictive pour une fois, propose une demande annuelle. Tout litige doit pouvoir être porté devant la CAP compétente.

Concernant la santé au travail, la CGT a exigé avec force la consultation des CHSCT pour la mise en place du télétravail, puisqu'on touche à l'organisation du travail et qu'on introduit une nouvelle utilisation des technologies de l'information et de la communication; les bilans annuels doivent aussi être un outil examiné en CHSCT. Les compétences géographiques et de visite des postes

de travail au domicile par les CHSCT doivent faire l'objet d'études juridiques. La CGT souhaite que le décret soit plus offensif sur la prévention de la santé au travail

Concernant la mise à disposition de moyens pour la mise en œuvre du télétravail, pour la CGT, selon les termes de la loi, l'employeur doit prendre en charge tous les frais découlant du télétravail. La CGT a marqué son opposition à l'utilisation d'outils informatiques personnels notamment pour des raisons de sécurité et de responsabilité.

Pour le temps de travail en situation de présentiel dans les services, la CGT a réaffirmé son hostilité aux « libres bureaux » (free seating), l'utilisation d'un bureau physique partagé à tour de rôle par plusieurs salariés.

ET APRÈS

Ce projet va faire l'objet d'une dernière écriture avant l'arbitrage ministériel. La version stabilisée du projet de décret sera soumis à la commission spécialisée « textes » du conseil commun le 17 septembre. Puis le Conseil Commun de la Fonction Publique l'étudiera dans sa séance du 24 septembre. Il sera ensuite soumis au Conseil d'Etat à la fin du mois de septembre. La publication du décret devra probablement intervenir en novembre 2015.

Pendant cette période vont s'ouvrir d'autres séances de travail entre la DGAFP et les organisations syndicales pour aboutir à la rédaction d'un guide d'accompagnement, puisqu'un décret ne peut tout contenir.

Ces phases terminées, le décret sera suivi de négociation d'application à chaque niveau de la Fonction Publique. Un arrêté encadrera cette application pour chaque employeur public (ministère, collectivité territoriale ou établissement de santé). C'est ensuite l'arrêté individuel (qui n'est pas une convention et n'est pas signé par l'agent), ou l'avenant au contrat de travail, qui préciseront les conditions d'applications pour chacun-e. ♦

nous revendiquons un maximum de 50 % de la quotité travaillée en télétravail, quand la Fonction publique propose 3 jours sur 5 par semaine (60 % maximum de fait).

**LA COMMISSION STATUTAIRE
CONSULTATIVE DU 8 JUILLET :
BILANS GESTIONS CORPS
INTERMINISTÉRIELS ASS ET CTSS ///
ENA : ACCES, FORMATIONS INITIALE ET
CONTINUE**

Les bilans de gestion des corps interministériels d'assistants de service social et de conseillers techniques de service social ont été présentés par le Ministère des affaires sociales, chef de file du CIGEM de ces deux corps.

La CGT, qui n'était pas opposée au départ à la création de ces CIGEM, constate aujourd'hui que ce n'est pas vraiment une réussite.

Le CIGEM sous autorité de gestion du ministère des affaires sociales regroupe outre ses propres agents, les personnels des affaires étrangères, de l'agriculture, de la culture, de la caisse des dépôts et consignations, des services du premier ministre et ceux de la justice. La répartition numérique est très inégale puisque les agents du ministère de la justice représentent plus de 70% des assistants sociaux gérés. Ce déséquilibre a créé de nombreuses difficultés : les personnels des autres ministères ont eu l'impression que la Justice embolisait à elle seule l'espace de la CAP et que leurs problèmes n'étaient pas traités correctement. Inversement, les personnels de la justice ont eu la sensation d'une rigidification des règles de gestion.

Les pratiques étant très différentes, les mutations entre les ministères ont été quasiment impossibles. L'information entre toutes les CAP (Éducation Nationale, Défense et MAS) aurait dû être favorisée. Il n'en a rien été. Enfin, le fonctionnement du corps interministériel n'a pas apporté de plus-

value pour les promotions puisqu'il n'a pas permis de résorber le retard de promotion dans certains ministères.

En conclusion, la sortie des assistants de service social de la Justice de la gestion des affaires sociales est une bonne chose pour tout le monde : ceux qui partent et ceux qui restent. La CGT a donc approuvé le décret la mettant en œuvre.

Les cycles de préparation aux concours, les conditions d'accès et les formations initiale et continue à l'École nationale d'administration sont réformés par un projet de décret.

La CGT a approuvé les amendements déposés par la CFDT allant dans le sens de l'affirmation du caractère d'école de service public de l'ENA.

Deux amendements de la CGT visaient à préserver les possibilités d'accès aux cycles préparatoires (en nombre de fois autorisées et en nombre de places ouvertes) pour les agents en poste.

Un troisième amendement de la CGT voulait limiter les lieux de stage auprès d'opérateurs poursuivant une mission d'intérêt général. En effet le stage en entreprise a pour objectif essentiel de faire acquérir une culture d'entreprise aux stagiaires et de les initier au management privé.

Pour la CGT, ce texte, sans grande profondeur constitue essentiellement une série de mesures techniques qui ne relèvent qu'à peine du niveau du décret. Elle a, par conséquent, décidé de s'abstenir. ♦

**Coupes budgétaires
appliquées aux
budget sociaux,
aides sociales
instrumentalisées
comme outil
d'accompagnement
de la réforme
territoriale,
impossibilité
d'introduire de
nouveaux droits
dans le règlement
intérieur...la CGT a
quitté la séance lors
du CIAS qui s'est
réuni le 2 juillet**

Lors du dernier CIAS (comité consultatif interministériel d'action sociale), nous avons porté un regard attentif sur l'exécution budgétaire de l'exercice 2014. Nous avons noté que la consommation de 2014 dépassait de peu la consommation la plus basse des sept dernières années (2010). La sous-consommation en 2014 s'établit à 5,2 M, soit 1M de plus que sur l'exercice précédent, mais dont 4M sont dus au seul effondrement du CESU ! C'est la conséquence d'une politique aveugle de coupes budgétaires appliquée aux budgets sociaux, qui a non seulement exclu 100 000 agents de la prestation mais engendré à nouveau de la sous-consommation.

Pour 2015, le surgel de 2M, dont Mme la Ministre elle-même nous a assuré qu'il ne s'agissait pas d'annulation de crédits mais de réserve supplémentaire, conduit à une insuffisance de crédits de plus de 4 M ! La CGT demande que cette réserve soit donc levée sans délai. Ce tour de vis est tombé au moment même où certaines mesures devraient dynamiser relativement la consommation (CESU monoparental, chèque vacances jeunes, barème ultra-marin), où l'augmentation sensible du parc réservataire de berceaux, avec la satisfaction de toutes les demandes des régions



Vue du patio de l'École nationale d'administration (Antenne de Paris)

© CC BY-SA 3.0 Stéphane Touraine



UN CIAS EN DESSOUS DE TOUT !

se fait sentir en année pleine. Il faut rééquilibrer à minima la réponse collective aux besoins sociaux des personnels.

ET LES SECTIONS RÉGIONALES INTERMINISTÉRIELLES D'ACTION SOCIALE (SRIAS) ?

La réforme territoriale, engagée à marche forcée avec une concertation et un calendrier qui ne sont pas à la hauteur des enjeux, aura inévitablement des conséquences sur les sections régionales. Les SRIAS doivent continuer à fonctionner dans leur configuration actuelle et leurs actions bénéficier de l'appui nécessaire à leur mise en œuvre. Les programmes de crèches, de logement, de rénovation des RIA doivent être confortés.

Réaliser une action sociale de proximité en l'état actuel avec 26 régions n'est déjà pas chose aisée, il est inconcevable que l'ASI déconcentrée soit réduite en métropole à 13 SRIAS ! Nous refusons que l'ASI soit instrumentalisée comme outil d'accompagnement de réformes déstabilisantes pour les agents.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR CIAS ET RÉGLEMENT TYPE SRIAS : LA CGT DIT NON !

Lors de l'étude du projet de règlement intérieur (RI) du CIAS, des points de blocage sont apparus dus à l'arrêté du 29 juin 2006 qui borde

le cadre du règlement intérieur et ne permet aucune évolution possible et encore moins l'introduction de nouveaux droits.

C'est pourquoi la CGT avait demandé la révision de cet arrêté afin que l'évolution des rôles des co animateurs des CP (commissions permanentes) et du président du CIAS soit actée et rendue visible dans le règlement intérieur du CIAS. Cette position était rejointe par certaines OS.

Rappelons que les négociations qui devaient suivre le relevé de conclusion de 2014 ne sont toujours pas inscrites dans l'agenda !

Aussi à défaut d'ouverture de négociations, et sans attendre celles-ci, la question des moyens de fonctionnement du CIAS reste incontournable : décharges ou allègement de service pour le président et les co animateurs, moyens d'exercice de la fonction (enveloppe spécifique pour les déplacements hors commissions permanentes par exemple).

Le projet de RI soumis au vote, avec trop peu d'évolutions, sans débat possible est inacceptable en l'état. De nombreux amendements que nous avions déposés n'ont pas été retenus car la DGAFP ne voulait pas introduire de nouveaux droits... Nous avons donc voté contre les 2 textes !

La CGT ainsi que solidaires et FO ont voté contre le texte. Les autres

organisations avec l'administration l'ont approuvé.

BILAN DU CIAS : 0 POINTÉ !

✓ Aucune réponse n'a été apportée aux interventions des représentants qu'ils soient titulaires, suppléants ou experts. L'administration a tout juste daigné prendre note des interrogations des organisations syndicales.

✓ Les règlements intérieurs du CIAS et des SRIAS ont été adoptés pour ne pas dire imposés dans la précipitation sans qu'aucun débat sur les amendements déposés par les organisations syndicales en séance n'ait été possible.

✓ L'ordre du jour proposé par les organisations syndicales par l'intermédiaire du président n'a pas été respecté, alors qu'il est fixé par la DGAFP. La circulaire sur la restauration collective a été supprimée de l'ordre du jour, alors qu'elle est grandement attendue par nos militants ! Nous étions arrivés à un texte approfondi qui répond en grande partie aux besoins de fonctionnement actuel de ces unités de restauration. Nous attendions un arbitrage sur la demande de la CGT pour que les retraités bénéficient du même tarif que les actifs.

✓ La DGAFP a quitté la séance avant la fin des travaux ! Considérant ne plus avoir d'interlocuteur, la CGT, Solidaires et FO ont quitté la séance avec elle. ♦



A.G.I.R.C. et A.R.R.C.O. Des négociations à enjeux !

Se mobiliser avec la CGT contre les mesures chocs proposées par le MEDEF

Les caisses A.R.R.C.O (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et A.G.I.R.C (Association générale des institutions de retraite des cadres) assurent à 12 millions de retraités un complément de revenu de 25 % à 50 % du montant de leur pension, voire les deux-tiers pour les cadres supérieurs. L'A.G.I.R.C. concerne les cadres et l'A.R.R.C.O. tous les salariés du privé.

Pour autant les négociations engagées depuis le 17 février 2015 pour trouver des solutions au déséquilibre financier de ces deux caisses si elles intéressent aussi les fonctionnaires poly pensionnés (fonctionnaires qui ont effectué une carrière dans le privé) inspireront à n'en pas douter les prochaines réformes pour tous les fonctionnaires.

Pour l'A.G.I.R.C. l'épuisement des finances est annoncé pour 2018 et 2027 pour l'A.R.R.C.O.

La principale cause en est le chômage mais aussi l'austérité salariale et le refus de mettre à contribution les revenus financiers.

Les remèdes chocs que le MEDEF tente d'imposer, douloureux pour les salariés et les retraités, provoquent de telles oppositions que les discussions n'ont pas abouties en juin, comme prévu, et ne devraient reprendre pas

avant le 16 octobre prochain.

Le patronat refuse de mettre la main à la poche, il veut pousser les actifs à travailler jusqu'à 67 ans en instaurant une décote de 22 % à 62 ans, 17 % à 63 ans et 12 % à 64 ans, 8 % à 65 ans et 4 % à 66 ans (taux revus à la baisse par rapport aux premières propositions).

Ainsi ceux qui voudront partir en retraite à l'âge légal (62 ans) se verraient appliquer une décote sur le montant de leur pension, même s'ils ont suffisamment cotisé !

Ces mesures s'appliqueraient à partir de la génération née en 1957 pour les retraites prises à partir du 1er janvier 2017. Dans sa grande générosité le patronat propose d'exonérer les retraités les plus modestes.

La CGT est vent debout contre ce scénario et même si certaines organisations syndicales comme la CFDT, la CFTC et la CGC ne rejettent pas l'idée d'une décote, il y a unanimité pour rejeter ces propositions.

PARMI LES AUTRES MESURES PROPOSÉES PAR LE MEDEF :

✓ Les retraités actuels ne seraient pas épargnés avec une sous-indexation des pensions de 1,5 point inférieur à l'inflation, avec un plancher à zéro. En 2013, certaines organisations syndicales avaient déjà concédé au patronat pour 2013, 2014 et 2015 une

revalorisation de 1 point de moins que l'inflation, il s'agirait donc de prolonger cette mesure.

✓ La proratisation des pensions de réversion selon la durée du mariage; et celle-ci ne serait plus accordée à 55 ans mais à 60 ans.

✓ La fusion des régimes AGIRC et ARRCO par la création d'un « régime paritaire unifié de retraite complémentaire », avec mise en commun des réserves et des économies de gestion ce qui ne réglerait pas le problème du manque de financement. La suppression de l'AGIRC aurait aussi pour conséquence de supprimer la reconnaissance des cadres et une dévalorisation des grilles de qualification.

LES PROPOSITIONS CGT :

Les propositions du M.E.D.E.F. ne sont que reculs qui n'ont rien d'inéluctable. Celles de la CGT sont sérieuses et crédibles, elles prouvent qu'il est possible de résorber les déficits des caisses de retraite et de préserver le niveau des pensions par des mesures applicables immédiatement.

Augmenter les salaires, faire baisser le chômage ou encore mettre à contribution les revenus financiers permettraient de financer des retraites de haut niveau.

Les mesures proposées par la CGT sont loin d'être irréalistes, bien au contraire. Elles ont été chiffrées par les services de l'A.G.I.R.C. et de l'A.R.R.C.O. et se déclinent en 3 propositions :

✓ L'application progressive de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes effacerait le déficit de l'A.R.R.C.O. et réduirait de 40 % celui de l'A.G.I.R.C. d'ici 2040.

✓ L'alignement des taux de cotisation appliqués pour la retraite au-dessus et au-dessous du plafond de Sécurité Sociale. Cette mesure presque indolore pour le salarié (7,72 € par mois pour un salaire de 4000 €) suffirait à rétablir l'équilibre financier de l'A.G.I.R.C....

✓ Une cotisation patronale au taux de 10 % sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation dans les régimes complémentaires (intéressement, participation, épargne salariale, etc...) permettrait de réduire de 24 % les déficits de l'A.G.I.R.C. et de 74 % pour l'A.R.R.C.O. d'ici 2040. ♦

D'ici le 16 octobre, date de réouverture des négociations, nous devons mettre la pression pour faire avancer nos revendications. Une mobilisation à la hauteur des enjeux s'impose !

Signez et faites signer la pétition en ligne sur le site Internet de la CGT : « Pour résorber les déficits et préserver des pensions sans reculer l'âge de la retraite ! ».

allez vite pour tout savoir...

nvo.fr
le rendez-vous du web

- info en continu
- veille + actualité juridique
- contenus multimédias
- archives / fonds juridique
- boutique en ligne

... prenez le temps pour tout comprendre.

nvo
un mensuel de 52 pages

- dossiers / enquêtes
- reportages
- portraits
- entretiens
- analyses



paroles de...

Passe-passe aux prud'hommes

60% des Français savent à quoi servent les prud'hommes. C'est la première juridiction à remporter un tel pourcentage», souligne Bernard Auger, syndicaliste CGT et président du conseil des prud'hommes du Rhône. Le Sénat a adopté le 14 octobre dernier le projet de loi permettant de substituer au mode actuel d'élection au suffrage universel des conseillers prud'hommes un mode de désignation fondé sur celui de la représentativité syndicale.

L'actu en continu, c'est sur nvo.fr

Le monde ne tourne pas plus vite aujourd'hui qu'hier, mais l'activité humaine s'est démultipliée, créant un nombre d'informations à la seconde qui, parfois, perturberait notre compréhension. Pour suivre l'actualité et s'y retrouver, consulter et conseiller

nvo.fr

CHSCT: la Bretagne met des mots sur les maux

Le silence peut être tout aussi expressif qu'une parole. - Le 10 juin dernier, les CHSCT de Bretagne ont organisé un forum pour poser «des mots sur les maux»: «Quel travail voulons-nous». Ce forum a permis de mesurer la nécessité d'une formation syndicale adaptée afin de mieux prendre en compte les difficultés que rencontrent les salariés dans leur travail et de dégager les revendications et les actions pour transformer le travail. Dans cette région, le nombre d'accidents du travail chez les salariés du régime général est de 17% plus important à la moyenne nationale (62%) pour les maladies professionnelles du régime général et 78% pour les salariés du régime agricole). Bruno L'opachmeur, médecin du travail, a souligné l'importance pour les élus d'être à l'écoute des signaux exprimés par les salariés, sachant que la maladie ne s'exprime pas toujours.

Numéros 01 / mercredi 20 janvier 2015 **nvo 17**



5€/mois
l'abonnement
60€/an





LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**