

union fédérale  
des syndicats  
de l'État

la  
cgt



■ **VIOLENCES SEXISTES**  
Journée confédérale  
à la Bourse du travail



■ **MINISTÈRE DU TRAVAIL**  
Liberté d'expression syndicale  
à défendre

# FONCTION PUBLIQUE



*Journée d'études Metz le 7 novembre*  
**CAP 2022 : MACHINE DE GUERRE  
CONTRE LE SERVICE PUBLIC**



>> EUROPE

**EPSU (FSESP)**

**LA COMMISSION BLOQUE**

**LA TRANSPOSITION D'UN ACCORD**



# Des « Paradise Papers » à CAP 2022...

**U**ne nouvelle enquête sur les paradis fiscaux et le business offshore réalisée par un consortium international de journalistes d'investigation et près d'une centaine de médias partenaires a révélé que l'évasion fiscale des entreprises et des classes sociales les plus fortunées coûte 350 milliards d'euros annuels de pertes fiscales aux Etats du monde entier, dont 20 milliards d'euros pour la France, auxquels il faut ajouter par ailleurs au moins 60 milliards d'euros au titre de la fraude fiscale...

L'évasion et la fraude fiscales attaquent la démocratie en privant la puissance publique de moyens budgétaires nécessaires au financement des politiques publiques, des services et de l'emploi publics. Ce sont aussi les principes du

consentement à l'impôt et d'égalité devant l'impôt qui sont attaqués.

En France comme au sein de l'Union européenne, nul doute que les pouvoirs publics vont réaffirmer leurs engagements pleins et entiers contre l'évasion et la fraude fiscales...

Force est pourtant de constater que plutôt que d'organiser une harmonisation fiscale, les Etats membres de l'Union européenne se livrent à la course au moins-disant fiscal, que la liste des paradis fiscaux en cours d'élaboration pourrait ne contenir aucun Etat-membre, que beaucoup reste à faire sur les contenus de la directive sur la transparence fiscale des multinationales...

L'urgence doit par ailleurs être décriée afin que les Etats-membres et plus particulièrement encore la France renforcent les moyens alloués à la lutte contre toutes les fraudes fiscales et financières.

Tel n'est pas le choix de la France, bien au contraire ! *Action Publique 2022* a bel et bien pour objectif d'engager des réformes structurelles et des économies significatives et durables afin de casser encore plus toute une série de services publics. Parmi eux, nul doute que ceux chargés des missions de contrôle vont subir de nouvelles attaques conséquentes y compris sous les effets produits par le projet de loi baptisé « *Pour un Etat au service d'une société de confiance* ».

Soulignons ici qu'à l'occasion de l'examen du projet de loi de finances 2018, les documents communiqués par la direction du budget ont montré que l'ensemble des chiffres relatifs au contrôle fiscal est à la baisse !

C'est probablement pour cette raison qu'après plus de 35000 emplois supprimés depuis l'année 2002, la Direction générale des finances publiques subira une nouvelle amputation de 1600 emplois au titre de l'année 2018... ♦

Ce numéro double est livré avec des Cahiers Fonction publique n° 261-262, publication de l'UFSE-CGT datée Décembre 2017 – Janvier 2018



**SOMMAIRE**

2	> ÉDITO	16-17	> INSTANCES
3	> ACTU	18-19	■ Compte rendu du Conseil commun du 8 novembre
3	■ Inspection du travail liberté syndicale	18-19	■ Calendrier de mise en œuvre de PPCR
4-5	■ Journée confédérale contre les violences sexistes	20	> SOCIAL
6	■ Défense de la forêt et ses personnels	20	■ Rencontre des présidents de SRIAS
6	■ Environnement – Politique publique pour le climat	20	■ L'action sociale interministérielle en danger
7-9	> INTERNATIONAL	21	■ Protection et Sécurité sociales à reconquérir
7-9	■ Interview Jan Willem Goudriaan	21	■ Échange avec Serge Brichet, président de la MFP
10-11	■ Échange SNPTAS- CCOO	22-23	■ PSC livrée au Marché
10-11	> MISSIONS	22-23	> VIE SYNDICALE
12-13	■ CGT Agri' : nouveau syndicat	24-26	■ Intervention de Baptiste Talbot à la journée d'études de Metz
13	■ Questions à Sylvie Filipe Da Silva et Thomas Vaucouleur	24-26	■ Intervention d'Anicet Le Pors à cette même journée
14	■ Actualité revendicative de la CGT Agri'	27	> ÉLECTIONS 2018
14	> SERVICE PUBLIC	27	■ L'UFSE-CGT en ordre de marche
15	■ Mineurs isolés	29	> RETRAITE
15	■ Mineurs non accompagnés, la PJJ dans les Alpes-Maritimes	29	■ Ne pas négliger le suivi post-professionnel
		30	> LIVRE/DVD
		30	■ <i>Grands Soirs et Beaux Lendemains</i>
		31	> ANGLE DROIT
		31	■ Le télétravail (2/2)



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION : UFSE-CGT

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

DIRECTRICE DE PUBLICATION  
 RESPONSABLE DE REDACTION : Catherine MARTY  
 SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO : Stéphane Jéhanno  
 COMITÉ DE RÉDACTION : Nicolas Baillet, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Armand Maillet, Catherine Marty, Céline Verzeletti.

CREDIT PHOTOS :  
 Sauf mention expresse © UFSE-CGT

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 : 0922-S-06197



**Certifié PEFC**  
 Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.  
 pefc-france.org





>> LIBERTÉ SYNDICALE

## Inspection du travail

Déclaration confédérale CGT-Solidaires-FSU : respect des libertés syndicales à l'inspection du travail !

**N**os organisations syndicales alertent sur le respect des libertés syndicales dans les services de l'inspection du travail qui sont pourtant chargés de les faire respecter.

Le 14 novembre dernier, une inspectrice du travail a été suspendue de ses fonctions pour « faute grave » par la direction du ministère du travail, jusqu'à la tenue d'une commission disciplinaire programmée le 14 décembre. Quelle est cette « faute grave »? Interviewée par un journaliste lors d'une manifestation publique, elle a osé porter la parole du syndicat SUD-Travail Affaires Sociales en interpellant la ministre du travail Mme Pénicaud au sujet de la politique de suppression massive de postes au sein de son ministère, qui met le service public dans l'impossibilité de fonctionner. Peu de temps auparavant, deux autres agents du même ministère membres du syndicat CGT-TEFP avaient fait l'objet d'un blâme pour leur action de soutien aux travailleurs sans-papiers. Très récemment un quatrième a fait l'objet d'un rappel à l'ordre pour sa participation, toujours dans un cadre syndical, à une réunion publique critiquant la réforme actuelle du droit du travail.

Ce sont donc bien les droits syndicaux élémentaires et la liberté d'expression syndicale qui sont bafoués,

c'est une attaque grave. Cette situation s'inscrit dans un contexte plus large de criminalisation des mouvements sociaux et vient ainsi s'ajouter à la liste déjà longue des injustices sociales et des attaques contre les droits des salariés.

Nos organisations exigent avec l'intersyndicale du ministère du travail l'arrêt immédiat des poursuites disciplinaires engagées et la réintégration de cette militante.

**> APPEL COLLECTIF PARU DANS L'HUMANITÉ DU 12 DÉCEMBRE**

## Nous, agent.e.s du ministère du Travail, en défense de notre liberté d'expression

Le 12 octobre dernier, à l'occasion d'un congrès de DRH dans le Bois de Boulogne auquel l'actuelle ministre du Travail devait se rendre pour présenter les ordonnances visant à démanteler encore plus le droit du travail, s'est tenue une manifestation déclarée et autorisée. Lors de ce rassemblement une de nos collègues s'est exprimée en qualité de représentante du syndicat SUD Travail-Affaires sociales devant la caméra d'un journaliste au sujet de la politique de suppression des postes au sein de notre ministère et de l'impossibilité à communiquer avec notre hiérarchie.

Pour cette expression, notre collègue

a été mise à pied et elle est convoquée devant le conseil de discipline le 14 décembre 2017, fait inédit pour une syndicaliste. Cette mise à pied peut conduire à sa révocation, ce qui serait une mesure d'une exceptionnelle gravité; dans les entreprises que nous contrôlons les procédures de mise à pied conservatoire sont annonciatrices de licenciements (souvent abusifs).

Et ceci au prétexte du non-respect du « code de déontologie » de l'inspection du travail, qui sous couvert de protéger les agent.e.s vise en réalité à leur interdire toute expression critique; code dont nous demandons l'abrogation.

Dans la continuité des attaques incessantes contre le code du Travail ces cinq dernières années (Loi dite de sécurisation de l'emploi, Rebsamen, Macron, El Khomri, ordonnances), la ministre du Travail et ses services entendent donc faire taire les agent.e.s de l'inspection du Travail qui tentent – à moins de 2000 – de faire appliquer chaque jour la réglementation du travail dans près de 2 millions d'entreprises pour 18 millions de salariés.

Nous, agent.e.s du ministère du Travail, disons solennellement à notre ministre que nous ne nous tairons pas. Nous continuerons à nous exprimer avec nos syndicats sur la réalité de notre métier et des relations sociales dans les entreprises, en respectant le secret professionnel, et nous continuerons à défendre le droit d'expression syndicale.

Nous exigeons l'arrêt de cette procédure et le rétablissement immédiat de notre collègue dans sa fonction et ses droits, l'abandon de toutes les procédures en cours, ainsi que le retrait des sanctions touchant actuellement des syndicalistes dans notre ministère.

Nous serons en grève et rassemblés à l'occasion du conseil de discipline le 14 décembre 2017 ♦

À SUIVRE SUR [CGT-TEFP.FR](http://CGT-TEFP.FR)

Céline Verzeletti, bureau confédéral ; Sophie Binet, UGICT ; Bernard Thibault, bureau de l'OIT lors de la journée de formation organisée par la CGT à la Bourse du travail le 22 novembre.



## JOURNÉE CONFÉDÉRALE **Contre les violences sexistes !**

Les différentes interventions lors de la journée confédérale du 22 novembre 2017 contre les violences sexistes et sexuelles ont démontré l'ampleur du chantier et la part prise par la CGT sur ces questions. En effet, les violences sexistes et sexuelles sont multiples, multiformes et font système.

**D**e natures diverses – psychologiques, physiques, verbales, économiques ou sexuelles – les violences contre les femmes s'expriment dans des espaces différents – publics ou privés – et se manifestent sous de multiples formes : représentations dégradantes de l'image des femmes, discriminations, harcèlement de rue ou via Internet, gestes obscènes, attouchements, injures, propos sexistes, pornographie, exhibition sexuelle, violences physiques, harcèlement sexuel, viol, ...

Elles puisent leur origine dans les rapports de domination hommes-femmes, qu'elles participent en retour à entretenir. Ainsi, elles font système.

### LES VIOLENCES AU COEUR DES INÉGALITÉS

Elles sont au cœur des inégalités structurelles qui sont entre autres : la surreprésentation des femmes dans les métiers précaires, la non reconnaissance des qualifications dans les métiers dits « féminisés » et souvent multitâches, les inégalités des salaires pour un travail à valeur égale, les stéréotypes de genre entretenus précieusement-abandon de l'ABCD de l'égalité.

Cette construction sociale de genre induit, de fait, la déconsidération des femmes en tant qu'êtres au travail et dans la vie.

Pour mettre fin à ce système, il nous faut combattre ces inégalités et gagner des droits collectifs. Il faut aussi mettre fin à la tolérance sociale et à l'impunité qui entourent les violences contre les femmes.

### FORMATION, INFORMATION : LA CGT PORTE DES REVENDICATIONS AU NIVEAU INTERNATIONAL

La CGT porte de nombreuses propositions à inscrire dans la loi comme dans les accords collectifs.

La journée d'étude Confédérale a permis d'informer, de former les militant.es et de mettre en avant nos revendications nationales mais aussi

internationales.

Le débat avec Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI et Bernard Thibault administrateur du bureau international du travail a mis en avant la nécessité d'une convention internationale et l'ambiguïté du gouvernement français sur le sujet :

- On ne peut pas mettre à l'ordre du jour en France une loi sur les violences sexuelles et dans le même temps refuser d'identifier dans une convention OIT les violences contre les femmes. La France, 5e puissance mondiale, doit exercer ses responsabilités pour assurer une meilleure protection des droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs du monde. Elle doit soutenir l'adoption d'une norme OIT contraignante protégeant l'ensemble des femmes du monde des violences sexistes et sexuelles ;

- La future loi sur les violences sexuelles doit contenir un volet sur les violences au travail. Contrairement au poncif largement entretenu, "l'arsenal" législatif sur l'égalité F/H n'est pas suffisant. Cet "arsenal" ne fait d'ailleurs peur à personne au vu de l'ampleur des inégalités salariales et des violences. ♦

La future loi sur les violences sexuelles doit contenir un volet sur les violences au travail



## LA CGT PORTE CINQ MESURES PRINCIPALES, QUI DOIVENT ÊTRE INTÉGRÉES DANS LA FUTURE LOI :

1 La sanction des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations de prévention et la création d'une obligation de négocier sur les violences sexistes et sexuelles.

2 Le maintien des CHSCT, des DP et la création de référent.es violences, harcèlement et discriminations.

3 Un plan d'urgence pour la formation et la protection des victimes. La mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salarié.es, RH et professionnel.le.s en contact avec les victimes, le doublement des subventions aux associations et du nombre d'hébergements d'urgence.

4 La protection des victimes contre le licenciement et les sanctions, la prise en charge de l'ensemble des frais de justice par l'employeur et la reconnaissance automatique de leur situation en Accident du travail pour garantir un maintien intégral de leur salaire. La réforme des procédures disciplinaires et la création d'un statut de

la victime pour qu'elle puisse avoir accès au dossier, assister à la procédure, se faire défendre et accompagner par un syndicat.

5 L'extension des prérogatives et moyens des inspecteurs/trices et des médecins du travail, qui doivent être formé.es, mais aussi pouvoir sanctionner directement les employeurs, imposer une expertise, et suspendre les salarié.es (avec maintien de leur salaire) pour lesquels un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique ou morale est présumé ; les médecins du travail doivent pouvoir obtenir des aménagements de postes, d'horaires, pour des salarié.es victimes de violences conjugales ou intra familiales. ♦

## >> Éducation nationale

Si l'Éducation nationale s'est attaquée au harcèlement scolaire, les insultes et agressions sexistes et sexuelles sont encore trop souvent minimisées voire banalisées. Une nouvelle loi relative à l'éducation à sexualité serait en cours d'élaboration. Faudrait-il encore que l'institution permette que la loi soit mise en œuvre...

**L**e 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le président de la République a déroulé son plan construit autour de 3 priorités pour les cinq prochaines années : « l'éducation et le combat culturel en faveur de l'égalité », un « meilleur accompagnement des victimes » et un « renforcement de l'arsenal répressif ».

Le chef de l'État s'est engagé dans la mise en œuvre de nombreuses mesures et notamment un « module d'enseignement » dans les écoles publiques consacré « à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences » faites aux femmes qui rappelle les fameux ABCD de l'égalité. Et également la formation des agents du service public, la création dès l'année prochaine d'unités hospitalières pour la « prise en charge psycho traumatique » des femmes victimes de violences avec possibilité de porter plainte à l'hôpital, la création « d'un délit d'outrage sexiste » pour lutter contre le harcèlement dans l'espace public ou encore la fixation à 15 ans de l'âge minimal pour le consentement et l'allongement de 20 à 30 du délai de prescription pour les atteintes

sexuelles sur mineurs.

### DES ANNONCES SANS MOYEN

Pour la CGT et pour de nombreuses associations ce catalogue de mesures certes positives est irréalisable sans budget. En effet, sans financement, tout plan de communication, de formation, de sensibilisations, de prise en charge des victimes sera vain ! Notons que le budget français par habitant consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes est de 0,33 centimes d'euros !

Il est possible de lutter, dès le plus jeune âge, contre les préjugés filles-garçons à condition de mettre des moyens dans la prévention et l'éducation de la jeunesse.

### DES DISPOSITIONS QUI NE SONT PAS MISES EN ŒUVRE

« L'information et l'éducation à la sexualité » sont obligatoires en France depuis la loi du 4 juillet 2001 sur l'IVG et la contraception. Chaque année, « au moins 3 séances » doivent être dispensées, du CP à la terminale, des interventions destinées à « contribuer à l'apprentissage du respect dû au corps humain », selon l'article 312-16 du Code de l'éducation. Le défenseur des droits

dénonce dans son rapport annuel : « l'obligation de conduire des actions d'éducation à la sexualité est très peu suivie ».

L'éducation nationale semble avoir largement écarté, si l'on en croit l'état des lieux alarmant, dressé en juin 2016, par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE). Ce dernier, avait interrogé environ 3000 établissements scolaires pour vérifier comment était dispensée cette éducation à la sexualité. Le résultat : 25 % des écoles, collèges et lycées avaient reconnu n'avoir mis en place aucune action de ce type, malgré l'obligation légale ! Et ce chiffre semble loin de la réalité !

Pour Margaux Collet, co-rapporteuse de l'étude du HCE, cette obligation n'a jamais été considérée comme une priorité par l'État. « Personne n'est chargée du suivi de cette mesure, personne n'encourage les recteurs à l'appliquer, et tout dépend du bon vouloir des personnels (sociaux, infirmiers, enseignants) qui le font souvent sur leur temps libre, avec des associations ».

La CGT dénonce l'absence de financements dédiés à l'application de cette obligation pourtant légale ! L'éducation à la sexualité est souvent décisive pour lutter contre les stéréotypes sexistes. Elle est pourtant menée de façon très inégale selon les établissements, les territoires, mais aussi très insuffisante, en quantité et en qualité.

Tout comme le défenseur des droits, la CGT exige une approche globale de la sexualité, qui prenne en compte ses aspects affectifs, psychologiques et sociaux en même temps que reproductifs ! ♦

## Défense de la forêt et de ses personnels

**P**lus de 1000 forestières et forestiers à Paris pour la défense de la forêt et des personnels!

Venus dans 18 bus pour la plupart partis la veille mais aussi en voiture, en train, en métro, les manifestants fonctionnaires, ouvriers, administratifs et techniques ont répondu massivement présents à l'appel de l'intersyndicale. En outre-mer une vingtaine de collègues en grève se sont réunis à Cayenne et Montebello (Guadeloupe).

Le défilé a été haut en couleur composé de banderoles, d'une fanfare de tronçonneuses, d'innombrables *arbres slogans* et d'une banda. Nous sommes partis du Ministère de l'agriculture pour rejoindre l'Assemblée nationale en passant par le Ministère de la transition écologique et solidaire et celui de l'outre-mer. Beau symbole que de se tourner vers les seuls



Paris le 14 décembre, grande manifestation de l'intersyndicale des personnels publics et privés des forêts

interlocuteurs responsables en ignorant une direction générale qui méprise ses personnels!

Chaque organisation syndicale s'est exprimée avant le départ du cortège. Forêt, service public, santé et conditions de travail des personnels ont été au cœur des interventions.

Tous les représentants ont souligné

l'importance d'une intersyndicale privée/publique unie avec le soutien fort des personnels de tous statuts. Après cette journée déterminante, d'autres actions seront nécessaires pour obtenir la prise en compte par les tutelles du malaise social et des revendications des personnels! ♦

### >> ENVIRONNEMENT

## Politiques publiques pour le climat : des écarts entre les paroles et les actes

**L**e sommet « One Planet » sur le financement des actions prévues par l'Accord de Paris sur le changement climatique se tient deux ans après la COP 21. Réunie à Bonn en novembre dernier, la COP 23 a témoigné des écarts entre les contributions nationales de réduction des gaz à effet de serre (GES) et le niveau d'ambition voulu par l'Accord de Paris pour contenir l'élévation des températures et en limiter les effets. La CGT et les organisations syndicales membres de la CSI et de la CES font valoir le besoin de traduire en actes les ambitions.

La transition juste doit associer les salariés et leurs représentants aux plans nationaux et territoriaux de lutte contre les émissions de gaz à effet de serre. Car les enjeux industriels, de services publics, d'emplois, de justice sociale et de lutte contre la précarité énergétique liés aux transitions énergétiques et écologiques sont élevés. La justice et la solidarité climatique passe par le respect des responsabilités communes mais différenciées des États.

Les engagements de financement des actions de réduction et d'adaptation au titre du Climat et ceux souscrits pour tenir les objectifs de développement durable

dans le cadre de l'ONU appellent autant d'actions indispensables et cohérentes. En France, les écarts entre ces engagements et les actes sont manifestes.

Le 12 décembre, les personnels du ministère de la transition écologique et solidaire, CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement), IGN (Institut national de l'information géographique et forestière), Météo France sont

Dans les énergies renouvelables, les mauvaises nouvelles en matière de pertes d'emplois et de savoir-faire se succèdent dans notre pays

en grève et alertent sur le projet de supprimer 233 emplois en 2018 dans ces trois établissements, après 218 suppressions en 2017. Et la trajectoire « Action Publique 2022 » supprimerait 1 150 postes dans ces 3 établissements sans aucun égard pour les besoins d'expertise sur les risques,

l'information géographique et météorologique! Le 14 décembre, les salariés de l'ONF (Office national des forêts) manifesteront du ministère de l'agriculture à celui de l'écologie, pour dénoncer les réductions d'effectifs, le management agressif et la mise en cause des missions de gestion durable des forêts que devrait tenir l'ONF au service de la biodiversité.

Dans les énergies renouvelables, les mauvaises nouvelles en matière de pertes d'emplois et de savoir-faire se succèdent dans notre pays: équipements d'hydroélectricité, avec les suppressions combattues à Grenoble par les salariés de General Electric; mise en concurrence des équipements et barrages hydroélectriques d'EDF; plus de fabrication sur le territoire national de panneaux solaires; plan social chez Vergnet, fabricant d'éoliennes près d'Orléans; et des perspectives d'emplois liés aux projets d'éolien en mer suspendues à des réponses à des appels d'offres non suivies d'effets.

Enfin, le secteur des transports, premier émetteur de GES, voit ses émissions reparties à la hausse suite à la libéralisation des bus, à la diminution du fret ferroviaire et à une politique qui conduit à mettre les marchandises et les personnes sur les routes. Et ce ne sont pas les orientations prises par les Assises de la Mobilité qui se clôtureront, le 13 décembre, qui changeront la donne car les vrais enjeux n'auront pas été traités!

**Transition juste? Les salariés vivent douloureusement les écarts entre les objectifs et les actes.** ♦



À la tribune Jan Willem Goudriaan, secrétaire général de la FSESP/EPSU, le 22 mai 2014 lors du IXe congrès de l'EPSU à Toulouse

>> EUROPE : EPSU Fédération syndicale européenne des services publics

## La Commission bloque la transposition d'un accord

Une délégation de l'EPSU était présente lors de la grande manifestation du 10 octobre à Paris. Elle était notamment conduite par Jan Willem Goudriaan, son secrétaire général. Cette présence s'inscrit dans le cadre de la campagne menée par l'EPSU pour une hausse salariale en faveur des agents de la Fonction publique. A cette occasion nous l'avons interrogé sur les campagnes et le fonctionnement de l'EPSU et aussi sur le dialogue social au niveau européen. A ce dernier titre, et fait assez exceptionnel, alors que la commission permanente des administrations nationales avait obtenu un accord sur l'obligation qu'aurait chaque Etat de consulter les partenaires sociaux sur les politiques publiques, la Commission européenne traîne des pieds pour transposer cet accord en directive européenne.

■ POUVEZ VOUS NOUS DIRE SI VOUS PENSEZ QUE LA RÉUS-SITE DES MANIFESTATIONS DU 10 OCTOBRE EN FRANCE PER-METTRA D'AMPLIFIER L'ÉCHO QUE RENCONTRE LA CAMPAGNE DE L'EPSU POUR UNE HAUSSE SALARIALE POUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE DANS LES AUTRES PAYS EUROPÉENS ?

Ce fut une expérience très enrichissante pour nous d'être présents à la manifestation et d'exprimer la solidarité des 8 millions de membres de la FSESP avec les revendications des travailleurs français et des syndicats affiliés des services publics. Après des années de gel des salaires, il est grand temps que les fonctionnaires français obtiennent une augmentation. Les travailleurs français ne sont pas les seuls à formuler cette exigence. Le 23 novembre, les syndicats slovaques des services publics ont mis fin à une action d'un mois de mobilisation dont l'objec-

tif était d'obtenir une augmentation de salaire. Tout au long de leur action, ils ont utilisé le logo de la campagne de la FSESP. Les syndicats britanniques en général s'allient au syndicat des tra-

Le bien-fondé de notre stratégie est de plus en plus reconnu par les économistes

vailleurs de l'administration publique et consultent leur base sur l'opportunité d'entreprendre des actions syndicales pour réclamer une augmentation des salaires. Les travailleurs belges en Fédération Wallonie-Bruxelles organisent une grève le 30 novembre car le gouvernement ne tient pas ses promesses d'une augmentation salariale. Nos camarades espagnols planifient des actions qui doivent conduire à une

grande manifestation le 14 décembre. Et les salaires en sont l'enjeu. Les syndicats de toute l'Europe disent: « Nous en avons assez des politiques d'austérité qui ne se soldent que par des échecs ». Le message de la FSESP et de la CES concernant les augmentations salariales commence à faire son chemin. Notre stratégie de croissance des salaires, d'investissement public et d'augmentation ciblée de l'imposition des riches et des grandes entreprises créera des emplois. Le bien-fondé de notre stratégie est de plus en plus reconnu par les économistes, plus lentement par la Commission européenne, mais de nombreux gouvernements refusent toujours d'investir et de rémunérer correctement les travailleurs.

■ BREXIT, VOTES POPULISTES DANS PLUSIEURS ETATS, REPLIS NATIONALISTES, ETC. QUELLES SONT LES POSITIONS ET LES ACTIONS DE L'EPSU POUR LA



**CONSTRUCTION D'UNE VRAIE EUROPE SOCIALE ?**

Nous sommes très préoccupés par la montée du nationalisme et par la xénophobie et le racisme qu'il entraîne dans son sillage. Il touche presque tous les pays sous une forme ou une autre. En résumé, c'est nous contre eux, c'est inciter un groupe contre un autre, c'est traiter les gens différemment. En fin de compte, cela revient à priver des gens de leur humanité. Ensuite, nous ne voyons plus à quel point les gens font l'objet de discrimination et sont exploités. Pour nous, en tant que syndicats, il est important de souligner les valeurs que nous défendons: la solidarité,

La construction de murs et la discrimination sur le lieu de travail et dans la société ne sont pas des solutions. Le Brexit démontre à quel point ces solutions sont simplistes. Les droits de millions de personnes sont menacés.

l'égalité, la justice sociale ainsi que la démocratie et la liberté. Nous voulons un avenir meilleur pour tous les travailleurs, pour toutes les communautés. Et nous tenons à appliquer ce principe sur nos lieux de travail.

Nous devons reconnaître que de nombreux travailleurs sont tentés par les solutions faciles que propose le nationalisme. Beaucoup, y compris des membres de syndicats, ont perdu toute illusion. L'austérité et la manière dont elle a été coordonnée au niveau de l'UE sont responsables de ces changements d'opinions chez beaucoup de personnes. Nombreux sont ceux qui estiment que leur emploi est précaire. Les jeunes travailleurs passent d'un emploi précaire à un autre. Les services publics qui peuvent assurer la cohésion sont sous-financés et souvent privatisés. Les gouvernements et l'UE ne sont pas perçus comme offrant une perspective à la majorité des citoyens, alors que les scandales fiscaux qui se succèdent révèlent l'un après l'autre comment la minorité de riches augmente leur richesse et évitent de payer leur part. Mais la construction de murs et la discrimination sur le lieu de travail et dans la société ne sont pas des solutions. Le Brexit démontre à quel point

ces solutions sont simplistes. Les droits de millions de personnes sont menacés. Les emplois disparaissent. Nos économies sont plus étroitement liées les unes aux autres qu'on ne l'imagine.

Les syndicats affiliés à la FSESP échantent leurs bonnes pratiques sur la manière de faire face à ces tendances dangereuses au niveau du lieu de travail et dans les discussions avec les membres des syndicats. Nous offrons une perspective d'une société où règne la justice sociale et une vie meilleure pour tous. Dans le cadre du dialogue social européen, nous travaillons avec les employeurs pour faire de la prévention des discriminations sur le marché du travail une priorité. Les syndicats et les employeurs concluent des accords pour faire en sorte qu'un plus grand nombre de personnes, y compris les réfugiés et les travailleurs migrants, reçoivent une formation et trouvent un emploi.

**LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ CONDUITES ONT DIMINUÉ DRASTIQUEMENT ET DE FAÇON BRUTALE LES MOYENS ALLOUÉS AUX SERVICES PUBLICS. QUEL EST LE RÔLE DE L'EPSU POUR DYNAMISER LA PLACE DES SERVICES PUBLICS EN EUROPE COMME OUTILS DE COHÉSION SOCIALE ?**

Oui, l'austérité a un effet très négatif sur les services publics. Les travailleurs qui prennent leur retraite ne sont pas remplacés. Elle exerce une pression sur le reste de la main-d'œuvre, ce qui engendre plus de stress et de burnouts. La qualité des services offerts au public en souffre. Les exemples de la Grèce et du Portugal sont éloquentes quant à la manière dont l'austérité sape la cohésion sociale. Notre objectif général est de mettre fin à l'austérité et d'obtenir davantage d'investissements publics dans les services publics. Le soi-disant plan Juncker est une réponse partielle, qui ne ressemble en rien à ce dont nous avons besoin et qui est trop axée sur le soutien de l'investissement privé dans nos services publics, mais c'est un pas en avant. Les récentes prévisions de politique économique de la Commission reconnaissent le problème et constatent que les États membres n'utilisent pas l'espace dont ils disposent pour investir. Tout comme notre campagne sur les augmentations salariales, la nécessité d'investir davantage est donc reconnue.

L'une de nos réussites les plus concrètes a été de travailler avec les militants de la justice fiscale pour dénoncer et révéler le vol systématique des finances publiques par les grandes entreprises et les riches. Ils cachent leur richesse dans les paradis fiscaux et trouvent des moyens légaux et illégaux pour éluder l'impôt. Les recherches de la FSESP ont montré que l'austéri-

L'une de nos réussites les plus concrètes a été de travailler avec les militants de la justice fiscale pour dénoncer et révéler le vol systématique des finances publiques par les grandes entreprises et les riches.

té a conduit à supprimer des dizaines de milliers d'emplois d'inspecteurs fiscaux dans l'UE. C'est comme combattre davantage de voleurs avec moins d'inspecteurs de police. Il est maintenant entendu qu'il faut investir davantage dans nos administrations publiques. Nous soutenons les campagnes en faveur d'une protection des lanceurs d'alerte et, récemment, cette coalition a présenté une pétition avec 81000 signatures à la Commission et une consultation publique a largement soutenu la nécessité pour l'UE d'investir davantage dans les services publics, et ce besoin est notamment criant dans les services sociaux et de santé. Il en résulte un manque de personnel et de surcroît, la sécurité des patients est menacée. C'est un problème dans toute l'UE et nous avons soutenu les syndicats en Allemagne, en Lettonie, en Pologne et dans de nombreux autres pays dans leurs actions à l'attention de leurs gouvernements respectifs pour obtenir plus de financement. Avec une coalition européenne d'organisations qui œuvrent pour promouvoir la santé publique, nous profitons de la Journée mondiale de la santé le 7 avril pour descendre dans la rue et défendre la santé publique et les soins de santé. Nous nous opposons à la commercialisation des services publics et ces actions sociales attirent davantage de groupes et de syndicats.

**QUEL EST L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPÉEN LORSQUE NOUS APPRENNONS QUE LA TRANSPOSITION EN DIRECTIVE D'UN ACCORD (INFO CONSULT') OBTENU PAR LA COMMISSION PERMANENTE DES ADMINISTRATIONS NATIONALES EST ACTUELLEMENT FREINÉE PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE ? QUE SIGNIFIE CET ACTE CONTRAIRE AU DROIT ?**

A un certain niveau, le dialogue social gagne du terrain. Les syndicats sont intéressés à rencontrer leurs homologues au niveau de l'UE pour examiner les évolutions qui ont un impact sur les



travailleurs du secteur. Et de nombreux employeurs sont intéressés à influencer la politique de l'UE avec nous. Récemment, les employeurs de services sociaux à but non lucratif d'un certain nombre de pays ont créé une organisation patronale européenne. Le dialogue social avec les employeurs se sont les administrations centrales que poursuit par des discussions sur la prévention des risques psychosociaux, sur les préoccupations concernant la montée de la violence par des tiers dans les services de l'administration centrale tels que les services pénitentiaires, les services de l'emploi ou de la sécurité sociale et les inspections du travail. Les syndicats et les employeurs discutent de la numérisation et de l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans le secteur de l'électricité, nous avons rédigé une déclaration conjointe avec certains employeurs sur une tran-

Il y a maintenant deux ans que nous attendons; et qui sont ces employeurs? Rien moins que les ministres responsables de l'administration publique.

sition équitable et le besoin de fonds pour aider le secteur à faire face aux conséquences négatives de la réduction des émissions de carbone dans la production d'électricité (décarbonisation de la production). Et au niveau interprofessionnel, la CES et les organisations patronales européennes discutent des défis auxquels sont confrontés les travailleurs, tels que la numérisation, et de l'intégration des réfugiés sur le marché du travail.

À un autre niveau, nous sommes confrontés au refus des employeurs du secteur privé d'engager des négociations sérieuses pour améliorer les conditions de travail des travailleurs. Ils ne veulent tout simplement pas d'accords contraignants au niveau européen. Et maintenant, pour couronner le tout, la Commission européenne refuse de mettre en œuvre les accords des partenaires sociaux. Cela a commencé avec l'ancien président de la Commission européenne, M. Barroso, qui s'est opposé à un accord visant à améliorer la santé et la sécurité des coiffeurs en 2012-2013. Et cette opposition se poursuit avec des tactiques dilatoires contre l'accord visant à améliorer les droits à l'information et à la consultation des travailleurs dans les administrations centrales.

Il y a maintenant deux ans que nous

et les employeurs attendons; et qui sont ces employeurs? Rien moins que les ministres responsables de l'administration publique. Selon certaines rumeurs, la Commission pourrait persister dans son opposition. Nous considérerions qu'il s'agirait là d'une violation grave du traité. Le traité donne l'occasion aux syndicats et aux employeurs au niveau de l'UE de parvenir à un accord, après le début des consultations sur cette question par la Commission. La Commission doit procéder à certains contrôles, par exemple pour s'assurer que les partenaires sociaux sont représentatifs. Un test que nous et les employeurs avons passé avec brio. Il confirme que près de 10 millions de travailleurs bénéficieraient de l'accord.

Après ces vérifications, l'accord devrait être présenté au Conseil des ministres pour mise en application par voie législative. Ce qui est en jeu, ce sont les droits que les partenaires sociaux ont acquis en 1993, lorsque la Commission et les États membres sont allés de l'avant avec la création du marché intérieur. La remise en cause de ces droits est une violation de l'équilibre nécessaire dans l'UE. La Commission Juncker s'est efforcée de rétablir un certain équilibre en encourageant le dialogue et les accords sociaux et en inscrivant l'Europe sociale à l'ordre du jour. Le socle des droits sociaux récemment adopté à Göteborg serait confronté à un sérieux test de crédibilité si notre accord était rejeté pour des motifs fallacieux. Un autre exemple de ce double langage est la tentative du commissaire aux transports de restreindre le droit de grève des contrôleurs aériens. Qui croit ces gens, et je veux dire non seulement la Commission, mais aussi nos gouvernements, si les belles paroles sont suivies d'actes qui vont dans l'autre sens?

#### ■ QUELLES SONT LES MODALITÉS À DISPOSITION DE L'EPSU POUR CONTRAINDRE LA COMMISSION À RESPECTER LES RÉSULTATS DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL ?

Nous explorons différents moyens de garantir le respect des résultats du dialogue social et, en particulier, des accords que nous concluons avec les employeurs et qui sont soumis afin d'être transposés en législation. Tout d'abord, nous coopérons avec les employeurs au sein du comité européen de dialogue social pour les administrations centrales. Étant donné que les syndicats et les employeurs sont considérés comme représentatifs sur la base d'une étude de la Fondation européenne pour les conditions de vie et de travail, nous avons demandé à la Commission de mettre en œuvre l'accord sans tarder.

Du côté syndical, la CES a dit très clairement dans une déclaration récente qu'il n'appartient pas à la Com-

Il n'appartient pas à la Commission de juger du bien-fondé de nos accords

mission de juger du bien-fondé de nos accords. Cette entente au niveau de l'organisation faïtière de nos confédérations telles que la CGT et FO, la CFDT, l'UNSA et les fédérations européennes telles que la FSESP montre que le mouvement syndical européen a une position très claire. La CES, la FSESP et d'autres insistent encore sur l'importance de respecter le dialogue social au niveau politique, lors de réunions avec les commissaires européens concernés, avec des membres du Parlement et dans le cadre des sommets sociaux tripartites. Celles-ci réunissent les représentants européens des employeurs et des syndicats, la Commission européenne et la troïka de la présidence du Conseil. Ce sont les gouvernements de l'Estonie, de la Bulgarie et de l'Autriche. Les syndicats en discutent avec leurs employeurs, à savoir les ministres au niveau national. Des membres du Parlement européen ont soulevé certaines questions. À l'aide d'une courte vidéo et de plusieurs actions dans les médias sociaux, nous sensibilisons un public plus large. D'autres mobilisations et d'autres actions ne sont pas exclues. Mais nous ne devrions pas en arriver là, car nous nous attendons tout de même à ce que la Commission respecte le traité et les partenaires sociaux. Pour construire l'Europe sociale, nous avons besoin d'actions concrètes de la part de nos employeurs, de nos gouvernements et des institutions européennes. Développer nos services publics dans une Europe sociale est une grande partie de la réponse à opposer au nationalisme et à l'extrême-droite. Nous devons nous battre pour cette justice sociale tant au niveau national qu'europpéen. Je vous remercie pour le soutien que vous apportez dans ce combat crucial. ♦

Pour construire l'Europe sociale, nous avons besoin d'actions concrètes de la part de nos employeurs, de nos gouvernements et des institutions européennes.



## SITUATION DES SERVICES PUBLICS EN ESPAGNE

# Échanges SNPTAS-CGT avec les Comisiones Obreras, CCOO

■ **DEPUIS LE REFERENDUM SUR L'AUTODÉTERMINATION DU 1er OCTOBRE 2017, ORGANISÉ EN CATALOGNE PAR LES DIRIGEANTS INDÉPENDANTISTES, LA SITUATION EST RESTÉE EXTRÊMEMENT CONFLICTUELLE. QUELLES SONT LES RACINES DE CETTE CRISE ET QUELLES SERAIENT LES PISTES POSSIBLES POUR LA DÉPASSER ?**

■ **XAVIER NAVARRO, PÉPÉ GALVEZ**  
 Les injures insensées de la part du Partido Popular (PP) et sa campagne contre la réforme du statut (Estatut) de la Catalogne qui avait été approuvé dès 2006 ; l'irresponsable sentence du Tribunal constitutionnel qui en 2010 a restreint, voire usurpé, le pouvoir législatif contenu dans ce statut et, enfin l'inaction politique du gouvernement Rajoy, arc-bouté dans une interprétation rigide de la légalité constitutionnelle : tels sont les principaux éléments qui expliquent l'actuelle crise des autonomies en Espagne et qui ont généré un projet sécessionniste très fort quoique pas encore majoritaire en Catalogne.

Cette crise s'est aggravée quand le Parlement de Catalogne, les 6 et 7 septembre 2017, a approuvé à la majorité simple, les lois de Référendum et de « Transitorietat » qui se situent clairement en dehors du « Estatut » et de la Constitution, provoquant ainsi une collision de légitimités.

Permettre à la  
 citoyenneté catalane  
 de se prononcer  
 légalement et librement

Ceci correspond à une stratégie de rupture que nous ne partageons pas. Tout comme nous ne partageons pas la réponse du gouvernement Rajoy d'activer l'article 155 de la Constitution.

Face à cette situation, notre position est de privilégier avant tout la négociation tant sur :

- « un nouveau cadre d'auto-gouvernement pour la Catalogne » à mener simultanément avec une réforme constitutionnelle,
- « la forme du référendum ou

consultation » qui devrait permettre à la citoyenneté catalane de se prononcer légalement et librement.

■ **LORS DU CONGRÈS DU SNPTAS-CGT, VOUS AVEZ PARTICIPÉ À UNE TABLE RONDE DÉDIÉE AUX POLITIQUES PUBLIQUES ET AUX SERVICES PUBLICS. QUELLE EST LA SITUATION DES SERVICES PUBLICS EN ESPAGNE ? QUELLES SONT LES PROPOSITIONS ET LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR VOTRE ORGANISATION (AU NIVEAU ESPAGNOL) ? ET PLUS LARGEMENT AU NIVEAU DE L'UNION EUROPÉENNE ?**

■ **XAVIER NAVARRO, PÉPÉ GALVEZ**  
 Nous devons partir du fait que l'origine d'un Service public est la reconnaissance sociale et politique, ancrée dans des dispositions légales, d'un droit dont les titulaires sont les citoyens qui délèguent la gestion, de façon démocratique, à l'Administration avec le mandat de disposer des moyens nécessaires à le rendre effectif. Et ceci de manière à permettre un égal accès à l'ensemble des citoyens.





**TABLE RONDE AVEC LES CCOO LORS DU CONGRÈS DU SNPTAS DE G. À D. :**

**Pierre MORALES** section PTAS 70 (interprète) ;  
**Xavier NAVARRO** responsable pour les CC.OO espagnoles du secteur "études et culture" niveau national ;  
**Pépé GALVEZ** secrétaire général adjoint de la fédération CCOO des services publics de Catalogne ;  
**Inès URTIAGA** secrétaire nationale SNPTAS CGT (interprète) ;  
**Ivan CANDE** secrétaire Général SNPTAS CGT ;  
**Jean-Claude BOUAL** membre de la Commission Exécutive du SNPTAS CGT.

Face à l'offensive néolibérale de privatisation, il est nécessaire d'abord de préserver les services publics afin d'éviter leur dégradation et ensuite agir pour leur entretien et amélioration constante.

Face à l'offensive néolibérale de privatisation, il est nécessaire d'abord de préserver les services publics

Mais, il n'est pas possible de défendre les services publics si ce n'est dans le cadre d'une politique d'alliances, comme celle qui a permis la défense du service public de l'eau.

Les citoyens, et non pas les « clients », doivent occuper la place centrale et devenir les destinataires de nos informations et ainsi devenir nos complices et alliés. (ici, « nous » = les agents des services publics).

Comme alternative, nous proposons

une vraie réforme de nos administrations à tous les niveaux (étatique, communautaire et local) et de façon simultanée, afin quelle soit efficacement articulée et répercutée au mieux tout en respectant les critères des services publics. Son financement doit être assuré par le biais d'une fiscalité efficace, juste et progressive.

Cette réforme doit s'appuyer sur l'analyse des réalités socio-économiques, culturelles et politiques ainsi que sur l'équilibre entre les territoires, la soutenabilité et les nouvelles réalités démographiques. Sur ces bases devraient s'établir d'abord une charte des droits civiques et une feuille de route. Ensuite il faudrait effectuer une carte actuelle (état des lieux) des services en regard des besoins. Ceci devrait constituer une proposition de renationalisation des services sur la base de critères de coordination, coopération, et de mise en valeur des expériences positives. Tout cela axé sur la proximité, sur l'efficacité économique et sociale et sur la participation des citoyens.

**■ LORS DE CE MÊME CONGRÈS, IL A ÉTÉ ACTÉ UNE VOLONTÉ COMMUNE DE POURSUIVRE ET D'AMPLIFIER LES COOPÉRATIONS NÉCESSAIRES SUR LES QUESTIONS DES ENJEUX POSÉS PAR LE RÔLE, LA PLACE, LES FINALITÉS ET LES MODALITÉS DE FINANCEMENT DES POLITIQUES PUBLIQUES ET DES SERVICES PUBLICS. POUVEZ-VOUS EN DIRE PLUS, PARTICULIÈREMENT SUR L'INITIATIVE DE SARAGOSSE QUI SE DÉROULERA AU PREMIER SEMESTRE DE L'ANNÉE 2018 ?**

**■ XAVIER NAVARRO, PÉPÉ GALVEZ**

Les Deuxièmes Journées PERSPECTIVA (les journées dérivent de la publication de « perspectiva.ccoo.cat », publication de réflexion, d'analyse et

de propositions) seront centrées cette année sur le débat autour de: Travail, Technologie et Richesse.

Dans le programme des journées nous avons proposé une thématique des plus fertiles pour le débat et pour déboucher sur des propositions: la participation du monde du travail dans la gestion de l'entreprise et dans l'économie. Il nous semble important de partager le débat et les expériences sur ce thème avec des organisations syndicales amies: CGIL (Italie) VERDI (Allemagne), SNPTAS CGT (France), syndicats Belges et Suédois.

Les Journées se tiendront à Saragosse les 9 et 10 mai 2018. ♦



Les Commissions ouvrières (Comisiones Obreras, CCOO) sont une confédération syndicale espagnole. Les Commissions Ouvrières sont depuis les années 1970 le premier syndicat en Espagne. Elles disposent de plus d'un million de membres et sont majoritaires aux élections syndicales.





Les personnels du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation exercent des missions très variées.

© goodluz - stock.adobe.com

## >> LA CGT AGRI'

La CGT Agri, nouveau syndicat pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), longue histoire pour la CGT.

**L**a CGT Agri est le nouveau syndicat CGT des agents du ministère de l'Agriculture et de ses établissements. Il est issu de la fusion, en décembre 2016, des syndicats de l'agriculture et de la consommation CGT (Ministère en charge de l'Agriculture, IFCE, ANSES), créé en 1972, et CGT ASP (Agence de services et de paiement : organisme payeur de la PAC et des aides à l'emploi), issue elle-même de la fusion de la CGT Cnasea et CGT AUP en 2009 après la lutte victorieuse de la CGT pour l'intégration des agents de ces deux établissements publics dans les corps du ministère de l'agriculture.

### UN SYNDICAT AU PÉRIMÈTRE ÉTENDU

Les secteurs d'activité que nous avons dans notre cadre d'intervention sont très étendus : politiques agricoles, forestières et rurales, ingénierie administrative, enseignement agricole technique et supérieur, contrôle des bénéficiaires d'aides publiques, qualité et sécurité sanitaire des aliments, conservation du patrimoine génétique équin (Haras)...

Si la majorité des activités relève du champ de l'agriculture, les missions publiques de l'emploi sont également

dans notre giron, l'ASP étant payeur des aides à l'emploi et à la formation professionnelle.

Pour autant, la lisibilité de notre action syndicale est claire. Nous avons le même employeur, les mêmes problématiques de carrière, les mêmes instances de représentation, et subissons, quelle que soit notre affectation, les mêmes dégradations qui s'accumulent dans la fonction publique : précarisation des emplois, attaques du statut, délitement des missions, dégradation des conditions de travail, inégalités de genre, pour ne citer que les principales...

C'est bien sur la transversalité de nos préoccupations que notre action est aujourd'hui visible au MAA. Nous avons étendu le périmètre de lutte, et imposons, par notre intervention, un regard élargi sur l'ensemble des agents relevant de la responsabilité du Ministère de l'agriculture. Ceci avec un double objectif : la suppression des disparités de traitement et l'amélioration collective des conditions de travail.

### UN MINISTÈRE AU CŒUR DES POLÉMIQUES SOCIÉTALES

Les politiques publiques de notre ministère sont au cœur de polémiques sociétales structurantes : l'agriculture, avec tous ses volets (environnement, politique agricole commune-PAC,

production et alimentation, santé publique,...), l'emploi (turn over des aides à l'emploi, emploi des jeunes, emplois aidés, etc.), l'aménagement des territoires ruraux, forestiers et naturels, et la formation et la qualification des salarié-es de ces champs professionnels.

La gestion chaotique de la programmation PAC 2014/2020 continue à entraîner des effets dévastateurs, tant sur les paysan-nes, que sur le service public de l'agriculture.

Des milliers d'agriculteur-trices sont sous le seuil de pauvreté ou bénéficiaires du RSA, des systèmes d'exploitation sont remis en cause au gré des atermoiements politiques, le dernier étant la suppression des aides au bio. Tout cela accompagné de scandales sanitaires récurrents (Fipronil, grippe aviaire) et environnementaux, avec la nouvelle reculade du ministère sur le recours au glyphosate.

Pour la CGT Agri, le Ministère de l'agriculture fait en conscience des choix contraires au bien commun, répondant aux lobbies patronaux du productivisme agricole (FNSEA) de l'agro-alimentaire (ANIA) et de la grande distribution (FSD).

Ses équipes sur le terrain sont au bout du rouleau, reçoivent ordres et contre ordres, naviguent à vue dans le marasme de la gestion quotidienne. L'absence de solutions, de réponses



aux bénéficiaires du service public de l'agriculture plonge les agents du MAA, quelle que soit leur affectation, dans un profond malaise.

Concernant le volet emploi, les annonces politiques touchent doublement les agents du ministère de l'agriculture aujourd'hui :

- En tant qu'employeur de contrats aidés, notamment dans le secteur de l'enseignement ;
- En tant qu'employeur de fonctionnaires mobilisé-es sur ces thématiques, à l'ASP.

Pour le premier point, il est bien clair que la solution n'est pas de poursuivre cette politique RH dans la fonction publique, mais de créer des emplois statutaires, d'abord par l'intégration des personnels précaires exerçant déjà des missions pour le MAA.

Pour le second, ce sont de nouvelles vagues de CDD qui vont aller pointer au chômage, dans l'attente du futur dispositif qui entraînera alors le recours à de nouveaux contrats précaires.

Une gestion ubuesque des politiques publiques et des ressources pour les administrer...

### FONCTION PUBLIQUE DE L'AGRICULTURE, VICTIME DU DÉMANTÈLEMENT DU SERVICE PUBLIC

Avec le recul, il est désormais évident que les politiques de démantèlement de la fonction publique constituent un échec flagrant. Malgré les dégâts occasionnés qui se comptent en centaines de millions d'euros, les apurements PAC par exemple — qui ont coûté à la France plus d'un milliard d'euros en 2015, soit 80 % des aides recouvrées par l'Europe auprès de 14 pays! —, l'avenir promis au monde du travail se poursuit sur ce modèle de destruction, qui agit tous azimuts, public et privé sacrifiés sur l'autel du capitalisme.

La fonction publique est directement impactée par les dégradations qui sont mises en œuvre dans le privé, CICE, loi travail XXL. Ainsi, les politiques d'austérité pour les travailleurs et les travailleuses, en parallèle avec les largesses accordées au patronat, grèvent fortement le budget de l'État, et par conséquent le financement du service public. Tout cela induit l'austérité dans la fonction publique, gel des salaires, recul de l'emploi (120000 suppressions de postes annoncées), recul de la retraite, augmentation des cotisations salariales, dégradation des conditions de travail.

À la CGT Agri, nous sommes investies dans la convergence des luttes interprofessionnelles, car c'est toutes et tous ensemble qu'il faut lutter, pour gagner! ♦

## QUESTIONS A



### >> Questions à Sylvie Filipe Da Silva et Thomas Vaucouleur, co-secrétaires généraux de la CGT Agri'

#### ■ DEUX CO-SECRETAIRES GÉNÉRAUX À LA CGT AGRI, POURQUOI ?

Ce double secrétariat reflète l'histoire de notre organisation, qui rassemble deux syndicats nationaux (Syac CGT et CGT ASP) ayant décidé de fusionner.

Après l'expérience d'une collaboration sur un certain nombre de dossiers horizontaux, nous nous sommes rendu compte de tout l'intérêt de ne pas multiplier les interlocuteurs CGT auprès du Ministère, qui nous est commun.

Nous nous souvenons par exemple des conditions de mise en œuvre de la PFR (que nous avons toujours dénoncée, bien entendu!) pour les fonctionnaires du ministère de l'agriculture, dont nous faisons toutes et tous partie. Les dispositions étaient différentes selon l'établissement d'accueil. De par notre travail commun, nous avons gagné l'harmonisation sur le mieux-disant.

Ce type d'expérience nous a montré tout l'intérêt d'afficher face à l'administration une CGT unique, cohérente, qui désormais aurait une visibilité transversale sur les dossiers d'intérêt pour les agents relevant du MAA, indépendamment de leur établissement d'accueil, et irait porter avec plus de force l'amélioration des conditions de travail pour toutes et tous.

La fusion, ce n'est pas qu'une question de statuts ou un jeu d'écriture, c'est aussi regrouper des organisations qui étaient sur des champs d'intervention différents, des stratégies spécifiques liées au contexte où chacun des deux syndicats évoluait.

Aujourd'hui, après presque un an d'existence, nous sommes toujours dans cette phase de reconstruction, notamment pour faire vivre les orientations que nous avons prises lors de notre congrès de décembre 2016.

Notre champ de représentation et syndicalisation s'étend sur tout le territoire, recouvre une diversité de missions importante, et touche près de 50000 salarié-es.

Deux co-secrétaires, et huit secrétaires nationaux, ne sont pas de trop!

#### ■ LES GROS CHANTIERS EN COURS ?

Trois principalement nous occupent pleinement aujourd'hui.

Animer plus fortement la vie syndicale. Nos camarades sont réparti-es sur les territoires dans divers services et suite à la fusion certain-es ne se connaissent pas encore. Notre renforcement passe par la consolidation de nos sections.

Communiquer de façon transversale auprès de tous les salarié-es. Renforcer la communauté des agents du ministère est un enjeu crucial pour gagner des améliorations collectives. Le MAA, comme de nombreux services publics malheureusement, accueille des salarié-es aux statuts très éclectiques. L'individualisation des salaires des fonctionnaires avec les régimes indemnitaires, le recours aux contrats précaires, CDD ou CDI, le recrutement d'emplois aidés, ne doivent pas nous enfermer dans des revendications corporatistes. Nous voulons montrer aux agents que nous connaissons les mêmes conditions de travail et subissons les mêmes dégradations, et que nos luttes doivent être solidaires et universelles.

Préparer les élections professionnelles de décembre 2018. Enjeu crucial pour toute la CGT, elles se préparent pour la CGT Agri dans un périmètre renouvelé au ministère de l'agriculture. Nous espérons renforcer la position de la CGT Agri avec l'élargissement du périmètre électoral du Comité Technique Ministériel aux établissements publics sous tutelle du MAA (ASP, IFCE, FAM, INFOMA, ODEADOM, CNPF). La CGT doit par ailleurs retrouver sa place de première organisation dans les DDI, et nous préparons ces élections avec les treize autres organisations CGT présentes dans les DDI. L'appui de l'UFSE à travers l'animation du collectif « élections professionnelles » et la BAR DDI sera déterminant. ♦



## >> Actualité revendicative de la CGT Agri

### >> PRÉCAIRES

Aujourd'hui cohabitent au sein d'un même service du MAA des vacataires, des CDD et des CDI de droit public, des CDI et CDD de droit privé, avec le recours aux contrats aidés, notamment dans le secteur de l'enseignement agricole. Les conditions d'emploi de ces collègues, selon le secteur ou l'établissement qui recrute, sont totalement disparates que ce soit en matière de salaire, d'accès à l'action sociale, aux règlements temps de travail...

Par exemple, les 5 000 agents de formation continue et d'apprentissage des lycées agricoles dépendent d'accords d'établissement : soit près de 200 protocoles locaux. La loi Travail avant l'heure ! Le MAA, ministère de tutelle de ces 170 établissements, a toujours refusé de négocier un décret définissant les conditions de travail et de rémunération, se désresponsabilisant sur les directions et sur les régions. L'invisibilité de ces collègues participe de leur précarisation.

Nous venons d'obtenir du ministère la réalisation d'un état des lieux des précaires au MAA : combien, où et dans quelles conditions. C'est la première étape de notre combat pour l'amélioration collective des conditions de travail des personnels précaires.

Bien entendu, nous sommes investi.e.s en parallèle sur la titularisation, sachant que les taux de CDD peuvent atteindre 30 % des effectifs dans l'enseignement agricole, 25 % à l'IFCE, ou encore 20 % à l'ASP.

### >> ÉGALITÉ PRO

Si aujourd'hui personne ne conteste

les inégalités entre les hommes et les femmes, que la situation est connue comme le loup blanc, on est en droit de se demander : pourquoi les discriminations de genre perdurent-elles ? Alors qu'elles sont frappantes dans le privé, le public n'en est pas préservé, les discriminations sont bien présentes, mais plus sournoises. Au MAA et dans ses établissements, nous sommes bien entendu confronté-es à la question du plafond de verre. Mais toutes les catégories sont concernées, surtout depuis la mise en place de l'individualisation des salaires, avec la PFR d'abord, puis le RIFSEEP, qui catégorise les métiers et confine les métiers à prédominance féminine dans les régimes les moins favorables.

Le MAA s'est engagé dans une démarche de labellisation égalité, la CGT Agri y participe afin que cette labellisation ne se limite pas à de la communication bien pensante, et porte les revendications pour définir des mesures correctrices concrètes de ces inégalités, pour atteindre l'égalité réelle. Notamment, nous agissons pour un état des lieux qui démontre les discriminations à partir d'un rapport de situation comparée recourant aux bons critères... Etape nécessaire pour la mise en œuvre d'un véritable plan d'action.

### >> LEAN MANAGEMENT ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Les collègues du MAA et des établissements publics subissent, comme les autres salarié-es, le développement de l'idéologie managériale basée sur la performance des individus avec mise en concurrence permanente. Les salarié-es sont relégué-es à

des facteurs de production capitaliste appelé-es « ressources humaines ». La perversité est à son paroxysme avec le lean management où chaque collègue est entretenu dans une illusion d'autonomie et de participation, alors qu'il est face à cette injonction paradoxale « soyez autonome et obéissez ! ». L'incapacité de faire, d'atteindre des objectifs toujours plus ambitieux, la responsabilisation, la culpabilisation, l'écart grandissant entre travail prescrit et travail réel génèrent une explosion de la souffrance au travail. Des processus de stigmatisation, de marginalisation de collègues en difficultés sont encouragés par l'encadrement, avec comme outil d'éclatement des collectifs de travail, ces régimes indemnitaires modulables basés sur le résultat. La CGT Agri souhaite contribuer à la mise en place de formations syndicales pour réagir face aux nouvelles méthodes de management afin de permettre aux agents d'analyser et de comprendre ces méthodes de lean management sans les subir. Ces formations seront la base pour construire des réponses collectives, lutter contre les replis individualistes, et participer à l'émancipation des travailleurs et des travailleuses.

### >> LUTTER POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEUR-SES EN SITUATION DE HANDICAP

Un des premiers dossiers transversaux portés par la nouvelle CE de la CGT Agri, a été l'insertion des travailleur-euses en situation de handicap au MAA. Un collectif « handicap » s'est créé juste après le congrès de 2016, son objectif premier est de constituer un réseau d'entraide animé par des militant-es formé-es aux questions liées aux handicaps. Ce réseau, très réactif, conseille et appuie tous les collègues du MAA nous sollicitant sur notamment la reconnaissance TH, la titularisation par la voie contractuelle, les discriminations ou les perceptions du handicap, l'aménagement des postes de travail... L'enjeu est d'accompagner ces collègues, sans se substituer à l'administration et aux associations spécialisées. Ce collectif s'est réuni en mars 2017 à Lyon pour analyser les actions du MAA, dans le cadre de la convention pluriannuelle avec le FIPHFP Il a rédigé un guide à l'attention de tous les militant-es de la CGT Agri sur la prise en charge des questions de handicap. Il poursuit son travail sur la question de l'insertion des élèves en situation de handicap dans les lycées agricoles et sur le statut des collègues AVS en charge de l'appui. ♦



## MINEURS NON ACCOMPAGNÉS : QUEL SUIVI DE LA PJJ DANS LES ALPES MARITIMES ?

**L**e département des Alpes Maritimes frontalier de l'Italie est un lieu de passage pour les migrants dont bon nombre sont des mineurs non accompagnés (précédemment nommés mineurs isolés).

Certains de ces mineurs non accompagnés commettent des actes de délinquance, dits d'opportunité (pour manger, pour se vêtir) et bénéficient de suivis de la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Qui sont ils ? Quelles sont leurs problématiques ?

Leur parcours migratoire a souvent été long et périlleux. Les mineurs non accompagnés sont dans un état physique souvent déplorable, chacun d'eux nécessiterait un bilan global et des soins voire une hospitalisation. Que dire de leur état psychique ? Certains ont traversé des épreuves particulièrement éprouvantes psychologiquement et ils souffrent de traumatismes consécutifs à celles-ci. Meurtris et avant tout mineurs, ces adolescents nécessitent des soins psychiques, une grande attention, un accompagnement global et bienveillant.

Au delà de l'acte ou des actes posés, ce sont des adolescents, mineurs dont la prise en charge incombe à un service de l'Etat. Les mesures ordonnées par le juge des enfants sont soit des mesures de milieu ouvert (liberté surveillée préjudicielle ce qui signifie mesure avant jugement, ou encore contrôle judiciaire) soit des mesures de placement dans une structure de la PJJ (foyer) ou incarcérations.

Lorsque le juge des enfants ordonne un placement, peu de mineurs acceptent finalement de s'installer dans un foyer. Leur parcours ne s'arrête pas dans le département frontalier mais leur idée est de rejoindre un membre de leur famille installé dans un autre département ou encore dans un autre pays. Dans ce cas, le voyage s'avère encore long avec d'autre embûches, de l'incertitude, de l'insécurité et des mises en danger qui multiplient les souffrances endurées.

Rares sont les mineurs qui se posent, s'installent. ♦



© Pablo Hidalgo - Fotolia

## MINEURS ISOLÉS : DES ÉTRANGERS AVANT D'ÊTRE DES ENFANTS ?

**L**e droit international répond à la question sans ambiguïté depuis l'adoption par l'ONU, le 20 novembre 1989, de la Convention Internationale des droits de l'enfant. Ce traité prévoit qu'un mineur exilé doit se voir accorder « la même protection que tout autre enfant définitivement ou temporairement privé de son milieu familial pour quelque raison que ce soit ».

Le gouvernement veut instaurer pour les jeunes exilés non accompagnés un régime dérogatoire régi par le droit des étrangers plutôt que par celui de la protection de l'enfance ! En effet, le 20 octobre dernier, le premier ministre a proposé de « mettre en place des dispositifs spécifiques ». Clairement, l'Etat souhaite désormais se charger lui-même de l'évaluation (controversée) de l'âge de ces mineurs isolés et de leur hébergement jusqu'à ce que leur minorité soit confirmée ou non ! Pis, pendant cette période délicate, les jeunes relèveront de la législation sur le droit des étrangers et, non plus de celui de la protection de l'enfance ! Inadmissible et honteux quand on connaît la situation de ces enfants fragilisés, abîmés par plusieurs mois passés sur les sentiers de l'exil.

Ecartés des dispositifs liés à leur minorité durant cette longue période d'instruction, plus rien ne leur garantira l'accès à des droits essentiels dont bénéficie tout mineur : une prise en charge éducative, une scolarité, un suivi psychologique ou encore sanitaire.

Le gouvernement choisit donc de consolider les discriminations exis-

tantes (réforme législative de 2016) afin de limiter le nombre d'étrangers qui accèdent à l'Aide sociale à l'enfance. En effet, ces dernières années, des départements ont mis en place une politique axée sur la suspicion avec la mise en place de séries de tests douteux et surtout honteux tels que les examens osseux et autres interrogatoires afin de valider ou non la minorité de ces jeunes, et ce, avant toute intervention d'un juge !

Les conséquences de cette politique sont désastreuses pour ces jeunes mineurs particulièrement vulnérables, qui, dans l'attente d'une décision dorment dehors, dans des squats exposés aux dangers de la rue, sans accès à leurs droits fondamentaux. Pointés du doigt, les départements soulignent le trop grand nombre de mineurs étrangers à gérer, (ce que le projet gouvernemental prétend pallier). Toutefois, selon l'Observatoire national de l'action sociale, les mineurs isolés représentent, au sein de l'ASE, moins de 8 % du total des enfants, soit 14 000 sur 320 000 !

Pour la CGT, cet énième dispositif dérogatoire ne résoudra pas les difficultés constatées. Elle exige que les mineurs isolés accèdent à leurs droits fondamentaux, avec une prise en charge incontestable par l'aide sociale à l'enfance, un accès au juge et une réelle prise en charge éducative.

L'accueil des enfants isolés étrangers nécessite des moyens et une volonté politique d'appliquer le droit international ! il ne saurait passer par la mise à l'écart du droit commun. ♦

## >> Conseil commun de la Fonction publique du 8 novembre 2017

**D**ans le prolongement de la journée du 10 octobre, les 9 organisations syndicales de la Fonction publique ont décidé de boycotter le Conseil Commun du 6 novembre, présidé par Gérald Darmanin.

En effet, les « réponses » apportées par le gouvernement aux légitimes exigences portées le 10 octobre sont au choix : inexistantes, insuffisantes, inacceptables... ou tout cela à la fois.

De plus, le CCFP du 6 novembre était consulté pour avis sur des textes qui, concernant la CSG et le report de PPCR, impactent des préoccupations au cœur des revendications unitaires.

Après le rassemblement militant devant Bercy (lieu du CCFP) le même jour, l'administration reconvoquait le CCFP le 8 novembre à 16 h 30.

Les organisations ont majoritairement choisi de siéger à cette reconvo-cation.

La CGT dans son intervention liminaire s'est arrêtée sur les textes soumis au CCFP et qui concernent des enjeux au cœur de la mobilisation du 10 octobre et rencontrent le désaccord unanime de toutes les OS : l'augmentation la compensation de la CSG et le report de PPCR.

La CGT a demandé – une nouvelle fois – de suspendre les mesures contestées et d'ouvrir de véritables négociations sur le pouvoir d'achat, les carrières, la protection sociale et la PSC, les effectifs et la précarité.

Considérant que, sur les points incriminés, la CCFP se réunit dans des conditions insatisfaisantes, la CGT a décidé de ne pas participer aux votes sur les amendements déposés sur les textes CSG et PPCR par les autres organisations.

### 1. PROJET DE DÉCRET INSTITUANT UNE INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les agents publics - fonctionnaires, militaires à solde mensuelle, agents contractuels de droit public, ouvriers d'Etat, praticiens hospitaliers... – recrutés ou nommés avant le 1er janvier 2018 et rémunérés au 31 décembre 2017 bénéficieront d'une prime calculée sur la base de la rémunération perçue durant l'année 2017 et tenant compte, d'une

part, de la hausse de CSG intervenant au 1er janvier 2018, et d'autre part, des baisses ou suppressions de cotisations dont ils pourront par ailleurs bénéficier à la même date.

Pour les agents publics éloignés du service, qui n'auront pas été rémunérés au 31 décembre 2017 et qui ne sont pas affiliés au régime général de la sécurité sociale, ce texte institue une prime calculée de manière forfaitaire et correspondant à 0,76 % de la première rémunération brute servie au titre d'un mois complet après réintégration. En effet, contrairement aux autres agents publics, les agents affiliés au régime général bénéficieront, outre de la suppression des cotisations chômage/CES, de la suppression des cotisations maladie (0,75 %).

Il est également prévu de verser cette même prime forfaitaire aux agents recrutés ou nommés à compter du 1er janvier 2018.

Le projet prévoit une réévaluation du montant de cette prime le 1er janvier 2019 en cas de progression de la rémunération entre 2017 et 2018. Le montant alors déterminé restera fixe et sera versé de manière pérenne, chaque mois.

Une disposition du projet de loi de finances pour 2018 donnera un caractère obligatoire à cette indemnité. En contrepartie, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers bénéficieront d'une compensation prenant la forme d'une baisse de la cotisation employeur maladie.

#### VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE :

**POUR: EMPLOYEURS ETAT – EMPLOYEURS HOSPITALIERS**

**CONTRE: UNANIMITÉ DU COL-LÈGE SYNDICAL**

**ABSTENTION: EMPLOYEURS TER-RITORIAUX**

### 2. PROJET DE DÉCRET PORTANT REPORT DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CERTAINES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DE L'ETAT, AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET AUX FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS (voir pages suivantes)

### 3. PROJET DE DÉCRET PORTANT REPORT DE

### LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CERTAINES DISPOSITIONS INDICIAIRES ET INDEMNITAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DE L'ETAT, AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET AUX FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS (voir pages suivantes)

### 4. PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL DE L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE – ÉDITION 2017

L'intervention de la CGT dont vous trouverez le compte rendu dans le prochain numéro du « Fonction Publique » a montré que, quel que soit le versant étudié ou les données analysées, les dépenses de personnel ont diminué, les effectifs n'ont pas augmenté en proportion ni de la progression de la population ni du reste du salariat et le niveau des rémunérations est inférieur à celui du privé si l'on tient compte des niveaux de qualification.

C'est bien la volonté d'orienter les dépenses publiques en direction des entreprises au détriment du développement des services publics qui anime les gouvernements successifs depuis de nombreuses années.

### 5. DÉCRET RELATIF AUX TRAITEMENTS DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL LIÉS AU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ DES AGENTS DES CHAMBRES D'AGRICULTURE, DES CHAMBRES DE COMMERCE ET DES CHAMBRES DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT ET DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Il s'agit de la mise en œuvre de l'or-





©Thomas Weißenfels - stock.adobe.com

## Calendrier 2018 des salaires

2018	SALAIRE PENSION LE LENDEMAIN
Janvier	Lundi 29
Février	Lundi 26
Mars	Mercredi 28
Avril	Jeudi 26
Mai	Mardi 29
Juin	Mercredi 27
Juillet	Vendredi 27
Aout	Mercredi 29
Septembre	Mercredi 26
Octobre	Lundi 29
Novembre	Mercredi 28
Décembre	Jeudi 20

donnance du 19 janvier 2017 relative au compte personnel de formation afin de permettre que chaque agent public puisse accéder au service en ligne gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations et ainsi consulter les droits qu'il a acquis.

La CGT qui s'est exprimée contre l'adoption du CPF a, de la même manière, décidé de voter contre ce décret de mise en œuvre.

### VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:

**POUR: CFTD - CFTC - CGC - FAFP - FSU - UNSA - EMPLOYEURS ETAT - EMPLOYEURS HOSPITALIERS - EMPLOYEURS TERRITORIAUX**  
**CONTRE: CGT - FO - SOLIDAIRES**

### 6. PROJET DE DÉCRET DE PORTANT EXPÉRIMENTATION D'UNE PROCÉDURE DE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE EN MATIÈRE DE LITIGES DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LITIGES SOCIAUX, ET DEUX PROJETS D'ARRÊTÉS QUI SERONT PRIS POUR SON APPLICATION

Ces projets de texte sont pris en application de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, qui prévoit, qu'à titre expérimental et pour une durée de 4 ans, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Ce texte n'est soumis au CCFP que pour la partie concernant les agents publics.

Le projet impose la saisine d'un médiateur avant l'introduction d'un recours devant le tribunal administratif contre certaines décisions relatives à la situa-

tion individuelle des agents publics. L'autorité devra informer l'agent de l'obligation de recourir, dans le délai de recours contentieux de deux mois à une médiation avant de saisir le juge en lui communiquant les coordonnées du médiateur compétent. La saisine du médiateur interrompra les délais de recours contentieux et suspendra les prescriptions, qui ne recommenceront à courir qu'à compter de la date à laquelle il aura été mis fin à la médiation, soit par le médiateur lui-même, soit par l'une des parties.

La médiation préalable obligatoire s'appliquera aux contentieux de la fonction publique.

Sont concernées les décisions individuelles relatives à la rémunération, aux positions statutaires (refus de détachement ou de placement en disponibilité), à la réintégration, au reclassement à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne, à la formation professionnelle et à l'adaptation des postes de travail. Sont donc exclues de l'expérimentation les décisions faisant intervenir un jury (concours) ou une instance paritaire (avancement de grade, discipline), que l'autorité administrative ne peut remettre en cause, sans excéder sa compétence.

Le projet d'arrêté relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique prévoit que l'expérimentation s'applique aux agents territoriaux des 39 départements qui auront conclu avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale une convention d'adhésion à la mission de conseil juridique, aux agents relevant du ministère de l'éducation nationale affectés dans les académies d'Aix-Marseille, Clermont-Ferrand et Montpellier

(le médiateur compétent est alors le médiateur académique) et à tous les agents du ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

Dans sa déclaration, la CGT a estimé que tout ce qui peut favoriser le dialogue est une avancée en espérant que la mise en place de la médiation incitera les administrations à davantage d'échanges avec les agents avant les prises de décisions. D'ailleurs, l'augmentation importante du nombre de recours engagés par les agents publics contre les décisions des administrations nécessiterait des analyses collectives.

Toutefois, le dispositif proposé risque d'entraîner un allongement des traitements des recours et ce d'autant plus qu'aucune durée maximale de la médiation n'est fixée par le texte et la CGT aurait souhaité que l'agent puisse être accompagné d'un représentant du personnel.

Par ailleurs, la gestion du dispositif par le centre de gestion, dans la fonction publique territoriale, dont dépend l'agent créé des risques de partialité.

Enfin, les agents de la FPH sont cités dans le décret alors qu'aucun dispositif expérimental ne les concerne !

Compte tenu de ces éléments, la CGT a décidé de s'abstenir sur ce texte.

### VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:

**POUR: CFTD - CFTC - CGC - FAFP - UNSA - EMPLOYEURS ETAT - EMPLOYEURS HOSPITALIERS**  
**CONTRE: FO - SOLIDAIRES**  
**ABSTENTION: CGT - FSU**

# Nouveau calendrier de mise en oeuvre de PPCR

## Mesures statutaires

### 2. PROJET DE DÉCRET PORTANT REPORT DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CERTAINES DISPOSITIONS STATUTAIRE APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT, AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET AUX FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS (voir page suivante)

Ce projet de décret procède à un décalage de 12 mois des mesures statutaires prévues, à compter du 1er janvier 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR).

A ce titre, les mesures de création de corps et de cadres d'emplois, de grades et d'échelons ainsi que les dispositions modifiant les règles d'avancement, de classement et de reclassement des fonctionnaires civils seront mises en œuvre avec un décalage de 12 mois.

Pour les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires qui n'ont, à ce jour, pas encore été revalorisés en application de ce protocole, les décrets modifiant ces statuts, pos-

térieurement à la date de publication de ce projet de décret, intégreront les nouvelles dates d'effets des mesures de revalorisation. Les tranches de revalorisation 2016 et 2017, le cas échéant prévues par le protocole, seront appliquées rétroactivement à ces mêmes dates.

**VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:**

**POUR: EMPLOYEURS ETAT – EMPLOYEURS HOSPITALIERS – EMPLOYEURS TERRITORIAUX**

**CONTRE: UNANIMITÉ DU COLLEGE SYNDICAL**

### 3. PROJET DE DÉCRET PORTANT REPORT DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE CERTAINES DISPOSITIONS INDICIAIRES ET INDEMNITAIRES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT, AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET AUX FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS (voir page suivante)

Ce projet de décret procède à un décalage de 12 mois des mesures indiciaires prévues, à compter du 1er janvier

2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR).

Il procède également au report de la deuxième phase du dispositif de transfert primes/points prévue pour les fonctionnaires relevant de certains corps et cadres d'emplois de catégorie A ou de même niveau et les magistrats de l'ordre judiciaire.

S'agissant des corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires qui n'ont, à ce jour, pas encore été revalorisés en application de ce protocole, les textes, modifiant postérieurement à la date de publication de ce projet de décret, les grilles indiciaires de ces corps et cadres d'emplois intégreront, d'emblée, les nouvelles dates d'effet des mesures de revalorisation. Les tranches de revalorisation 2016 et 2017, le cas échéant prévues par le protocole, seront appliquées rétroactivement.

**VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:**

**POUR: EMPLOYEURS ETAT – EMPLOYEURS HOSPITALIERS – EMPLOYEURS TERRITORIAUX**

**CONTRE: UNANIMITÉ DU COLLEGE SYNDICAL**

	2017	2019	2021
Catégorie B	Reclassement et création d'échelon sommital		
Catégorie A Personnels Paramédicaux	Reclassement et création d'échelon sommital 1er juillet 2017 : création du corps des infirmiers anesthésistes		
Catégorie A	Reclassement		Création d'échelon sommital (IB 1015)
Catégorie C	Reclassement et création d'échelon sommital (échelle C2)		
Personnels sociaux relevant initialement de la catégorie B	Reclassement et création d'échelon sommital	01/02/2019 : Reclassement dans les nouveaux corps/cadres d'emplois de catégorie A	Reclassement (fusion de deux classes)
Personnels sociaux relevant de la catégorie A avant la mise en oeuvre de PPCR	Reclassement	01/02/2019 : Reclassement en lien avec le passage en catégorie en A des personnels sociaux. Création d'un nouveau grade sommital	
Statuts spéciaux assimilés catégorie B (gardiens et gradés de la police nationale, corps de commandement de l'administration pénitentiaire)		Reclassement et création d'échelons sommitaux	
Statuts spéciaux assimilés catégorie C (personnels de surveillance de l'AP)		Reclassement (1er grade)	
Commandement de la police nationale assimilé A	Reclassement lié à la fusion des grades de lieutenant et capitaine et création du troisième grade		



## Mesures indiciaires

	2016	2017	2019	2020	2021	2022
Catégorie B	Transfert primes / points	Revalorisation	Dernière tranche de revalorisation indiciaire			
Catégorie A Personnels Paramédicaux	Transfert primes / points (1 <sup>er</sup> tranche)	Transfert primes points (2 <sup>e</sup> tranche), Revalorisation	Poursuite de la revalorisation indiciaire  Infirmiers anesthésistes : dernière tranche de revalorisation en septembre 2019, par anticipation de la réforme 2020 pour les autres personnels infirmiers	Dernière tranche de revalorisation indiciaire		
Catégorie A		Transfert primes / points (1 <sup>ère</sup> tranche) Revalorisation	Transfert primes points (2 <sup>e</sup> tranche)	Dernière tranche de revalorisation indiciaire		
Catégorie C		Transfert primes / points et revalorisation	Poursuite de la revalorisation	Poursuite de la revalorisation	Dernière tranche de revalorisation indiciaire	
Personnels sociaux relevant initialement de la catégorie B	Transfert primes / points	Revalorisation	1 <sup>er</sup> janvier : dernière tranche de la revalorisation indiciaire de la catégorie B  1 <sup>er</sup> février : revalorisation induite par le passage en catégorie A		Revalorisation induite par la nouvelle structure de carrière des corps et cadres d'emplois d'assistants socioéducatifs	
Personnels sociaux relevant de la catégorie A avant la mise en œuvre de PPCR	Transfert primes / points	Revalorisation	1 <sup>er</sup> janvier : dernière tranche de la revalorisation indiciaire de la catégorie B  1 <sup>er</sup> février : revalorisation induite par la restructuration des corps et cadres d'emplois suivant le passage en catégorie A des assistants sociaux.		Revalorisation	
Statuts spéciaux assimilés catégorie B (gardiens et gradés de la police nationale, corps de commandement de l'administration pénitentiaire)		Transfert primes / points	Revalorisation induite par les reclassements	Revalorisation. Dernière tranche pour les grades suivants : Gardien de la paix Brigadier Brigadier chef Commandant pénitentiaire et pour l'emploi de responsable d'unité locale police	Dernière tranche de revalorisation pour les grades suivants : Major de police Lieutenant pénitentiaire Capitaine pénitentiaire	
Statuts spéciaux assimilés catégorie C (personnels de surveillance AP)			Revalorisation dont revalorisation liée aux reclassements dans le 1 <sup>er</sup> grade	Poursuite de la revalorisation	Dernière tranche de revalorisation	
Commandement de la police nationale assimilé A		Transfert primes / points et revalorisation	Transfert primes / points (2 <sup>e</sup> tranche) et revalorisation	Poursuite de la revalorisation	Poursuite de la revalorisation	Dernière tranche de revalorisation



**les Présidents de SRIAS CGT présents le 10 novembre 2017**  
 Benoît CANONGE, coprésident SRIAS Nouvelle Aquitaine  
 Pascal MARIE, coprésident SRIAS Hauts de France  
 Bernard CLERC, coprésident SRIAS Bourgogne- franche Comte  
 Martine SALM, coprésident SRIAS Grand-Est  
 Christian FAGAULT, coprésident SRIAS Auvergne- Rhône-Alpes (absent sur la photo)

## Rencontre des présidents de SRIAS 9 et 10 novembre 2017

Les présidents de SRIAS se retrouvent traditionnellement deux fois par an à la DGAFP. La première journée est consacrée à un échange entre les délégations du CIAS, le président et les présidents de SRIAS. La deuxième journée est centrée sur un échange par thématique avec le bureau de l'action sociale de la DGAFP.

A l'ordre du jour de cette journée d'étude du 10 novembre 2017 ; une présentation de l'actualité sociale interministérielle, un point sur l'élaboration des budgets 2018, un échange sur le projet d'accord cadre-crèches et un échange sur le rôle des SRIAS en matière de restauration.

Suite à la réforme territoriale que nous avons combattue, nos cinq anciens présidents de SRIAS CGT (Lorraine, Auvergne, Nord pas de Calais, Franche Comté, Limousin) sont respectivement devenus co-présidents de la SRIAS Grand Est, Rhône-Alpes, Hauts de France, Bourgogne-Franche Comté, Nouvelle aquitaine.

En effet, après un combat difficile, nous avons obtenu le respect de l'engagement de nos militants initialement nommés pour quatre ans en 2014. Ainsi, l'arrêté du 8 juillet 2016 modifiant l'arrêté du 29 juin 2006 fixant la composition et le fonctionnement des

SRIAS, prévoit des dispositions transitoires dans les sept nouvelles régions.

Les fonctions de président de SRIAS sont assurées à titre transitoire pour 2017 et 2018 en coprésidence par les présidents des SRIAS correspondant au périmètre géographique de la nouvelle région.

Par exemple, les fonctions de président de la SRIAS Grand Est sont assurées par les présidents des anciennes SRIAS Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine nommés co-présidents de la SRIAS Grand Est.

Nous constatons d'ores et déjà que cette nouvelle réorganisation affecte particulièrement nos mandatés au sein des SRIAS : des distances parfois considérables pour se rendre aux réunions et parallèlement des difficultés toujours plus importantes pour d'obtenir le remboursement des frais de déplacement. Alors que nous militons pour une action sociale interministérielle de proximité, la réforme territoriale est venue la rendre inaccessible sur certains territoires. Et pourtant ce minimum commun doit être à la portée de toutes et tous. C'est pourquoi l'UFSE continue le combat et travaille à la convergence des revendications et à l'unité le plus large possible avec l'ensemble des organisations syndicales siégeant au CIAS. ♦

### DOCUMENT COMMUN

FO-FSU-UNSA-CFDT-CGT-  
SOLIDAIRES-CGC

## L'action sociale interministérielle en danger !

L'action sociale interministérielle (ASI) nous concerne tous mais les agents de l'État ne la connaissent pas toujours, ou pas suffisamment pour en bénéficier... quand ils le peuvent.

Elle propose pourtant un certain nombre de prestations sur des sujets très variés comme le logement, la restauration collective, les crèches, la culture, les vacances... Au sein du Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS), cinq commissions nationales dédiées se réunissent régulièrement sur ces sujets, ainsi qu'en régions au travers des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS).

Ces dernières années, le budget alloué a été lourdement amputé (moins 6,5 millions rien que sur l'exercice 2017, soit 5 % du budget, et sans présager des coupes à venir !) et les lourdeurs administratives, aggravées par les réformes successives notamment territoriales, ont empêché les acteurs des instances (CIAS et SRIAS) de travailler dans de bonnes conditions et de faire fonctionner l'ASI de façon satisfaisante.

L'ensemble des organisations syndicales qui siègent au CIAS ont dénoncé à de nombreuses reprises ces situations et agissent pour limiter les impacts négatifs mais aussi pour tenter de redonner toute sa valeur à ce qui est et doit rester un formidable outil. Même si certaines divergences, connues et assumées, persistent entre nous, il nous paraît important d'avancer collectivement vers l'amélioration du quotidien des personnels concernés.

Aujourd'hui l'ASI va mal et son avenir n'est pas brillant, et vous devez en être informés, car ce sont nous tous, agents, qui en subissons les conséquences. Aujourd'hui nous nous inquiétons pour notre action sociale et c'est pourquoi nous portons à votre connaissance la situation et les risques de dégradation sur cinq thématiques sensibles. Avec vous, nous continuerons à œuvrer pour l'amélioration de vos conditions de vie, notamment à travers l'Action Sociale Interministérielle. ♦

**INTÉGRALITÉ DU  
DOCUMENT SUR  
NOTRE SITE INTERNET :  
UFSECGT.FR  
RUBRIQUE :  
PROTECTION ET ACTION  
SOCIALE > CIAS**



Protection sociale

# RECONQUÉRIR UNE SÉCURITÉ ET UNE PROTECTION SOCIALES DE HAUT NIVEAU POUR TOUTES ET TOUS

L'avenir de la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction Publique, fonctionnaires et non-titulaires, retraités, est étroitement corrélée à l'évolution de nos systèmes de sécurité sociale et de protection sociale obligatoires.

Ces derniers font l'objet d'attaques pour le moins conséquentes qu'il s'agisse de la loi de financement de la sécurité sociale 2018, de la refonte de l'assurance chômage, des conséquences de la fusion des régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARCOO, de la hausse de la contribution sociale généralisée, du rétablissement du jour de carence dans la Fonction Publique, sans compter les nouvelles attaques qui vont être portées à l'encontre des régimes de retraite en 2018...

La nouvelle montée en puissance de la contribution sociale généralisée s'inscrit dans une logique de fiscalisation du financement de la protection sociale.

Elle poursuit plusieurs objectifs: faire baisser toujours plus le salaire socialisé en multipliant les exonérations et les allègements des cotisations sociales, octroyer une part toujours plus grande des richesses et de la valeur ajoutée produite par le monde du travail aux organisations patronales, au profit et aux dividendes versés aux actionnaires.

S'agissant plus particulièrement de la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction Publique de l'Etat, même s'il n'est pas achevé, le



©Photocreo Bednarek - stock.adobe.com

deuxième processus de référencement des organismes chargés de sa mise en œuvre s'avère catastrophique: moins de droits dans les domaines de la santé et de la prévoyance, multiplication des opérateurs référencés incluant des compagnies d'assurance, refus des employeurs publics de s'engager dans une revalorisation conséquente de leur contribution au financement de la protection sociale complémentaire, pas de processus de référencement engagé au ministère de l'Intérieur à ce jour...

Dans un tel contexte, porteuses de propositions et de revendications alternatives, la CGT, ses organisations professionnelles et territoriales, sont pleinement engagées dans la construction des rapports de forces et des processus de mobilisations nécessaires pour imposer d'autres choix. C'est en ce sens que la CGT a engagé une campagne confédérale dans l'objectif de reconquérir une sécurité et une protection sociales pour toutes et tous y compris

avec des droits nouveaux comme la prise en charge de la perte d'autonomie.

C'est aussi dans ce contexte qu'il faut analyser l'annonce de Gérald Darmanin sur l'ouverture d'un processus de discussions avec les organisations syndicales, en 2018, au sujet de la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction Publique.

Vous trouverez avec ce numéro — dans nos repères revendicatifs — de Fonction Publique les propositions et les revendications portées par la CGT Fonction Publique au sujet de la protection sociale complémentaire.

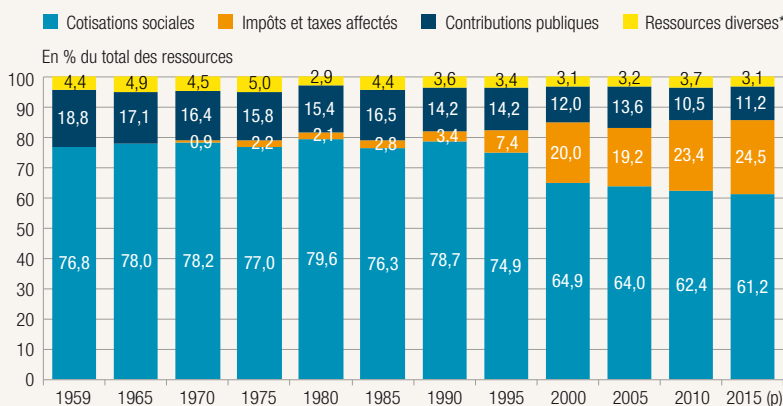
Nous avons aussi décidé de poser un certain nombre de questions à un des acteurs de la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction Publique, Serge Bricchet, Président de la Mutualité Fonction Publique, dont nous publions les réponses dans ce même numéro. ♦

## LA MONTÉE EN PUISSANCE DE LA FISCALISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DRESS) a publié, en mars 2017, une étude intitulée « 55 ans de diversification des financements de la protection sociale ».

Cette étude montre que la part des impôts et taxes affectés (ITAF), au premier rang desquels se trouve la contribution sociale généralisée (CSG), a nettement augmenté. Cela a diminué d'autant la part des cotisations sociales qui demeurent néanmoins la première ressource.

### Évolution de la structure des ressources de la protection sociale



(p) : données provisoires.

\* Comprend notamment les produits financiers, les recours contre tiers, les récupérations sur successions, etc.

Note • Afin de présenter des séries homogènes sur toute la période, les ressources du compte de capital n'ont pas été intégrées ici.

Source • DREES, comptes de la protection sociale.



>> *Mutualité Fonction publique*

## Échange avec Serge Brichet

### Président de la MFP

■ **FP : QUELLE APPRÉCIATION PORTES-TU SUR LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ? QUEL EST PLUS PARTICULIÈREMENT TON POINT DE VUE SUR LA NOUVELLE AUGMENTATION DE LA CSG AU DÉTRIMENT DU FINANCEMENT PAR LES COTISATIONS SOCIALES ?**

■ **SERGE BRICHET** Ce texte marque une trajectoire de retour à l'équilibre des comptes sociaux et certaines mesures vont dans le bon sens, notamment en matière de prévention, de santé publique (obligation vaccinale), de financement des parcours de soins ou de développement de la télémédecine.

Néanmoins, la Mutualité regrette l'utilisation de « vieilles recettes » pour tenir les engagements de l'objectif national des dépenses de santé (ONDAM) et désapprouve l'augmentation du Forfait journalier hospitalier, décidée sans concertation.

Avec cette hausse, à laquelle s'ajoute le plein effet des mesures conventionnelles décidées par le précédent gou-

vernement avec le rehaussement des tarifs des consultations et celui du forfait patientèle se profilent de nouveaux transferts de charge vers les complémentaires et donc des répercussions tarifaires vers les adhérents.

Ce Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) est donc malheureusement dans la continuité des précédents et n'a pas pour ambition d'initier des réformes structurelles dont notre système aurait pour autant bien besoin.

On peut également trouver injustifié la fin de la délégation aux mutuelles de la gestion du régime social des indépendants (RSI).

Concernant l'augmentation de la contribution sociale généralisée (CSG) mon analyse n'a pas varié même si je sais que le sujet fait polémique. Quand on a la prétention de porter un régime qui se veut universel il faut en face un système de financement le plus large possible c'est-à-dire faisant participer l'ensemble des revenus.

Ceci étant les dispositions prises dans ce cadre peuvent interroger no-

tamment quant aux mécanismes de compensation pour certaines catégories de nos concitoyens.

Même si cette mesure est contenue dans un autre texte, je veux rappeler notre opposition farouche au rétablissement du jour de carence dans la Fonction publique.

Loin de régler les problèmes d'absentéisme au travail il va un creuser un peu plus les inégalités avec les salariés de droit privé, qui dans leur grande majorité voient leur jour de carence pris en charge par l'employeur.

Nous sommes très loin de tout cela pour les agents publics !

■ **FP : LE GOUVERNEMENT S'EST ENGAGÉ À ORGANISER UN REMBOURSEMENT À 100 % DES FRAIS D'OPTIQUE, DENTAIRES ET AUDITIFS. QU'EN PENSES-TU ? DANS CE CONTEXTE, COMMENT SE DÉCLINERAIT L'ARTICULATION AVEC LES "COMPLÉMENTAIRES SANTÉ", LEUR RÔLE ET LES DÉFIS QU'ELLES DOIVENT RELEVER ?**

■ **SERGE BRICHET** La démarche dans son fondement ne peut qu'être louée !

Pour autant reste à connaître les modalités de mise en œuvre et c'est là où les choses semblent plus discutables et soulèvent plusieurs interrogations. Quelle répartition entre les financeurs que sont la Sécu, les complémentaires voire les ménages ? Quels types de dispositifs seraient visés : les dispositifs médicaux ou le confort, en d'autres termes les verres ou la monture par exemple ? Quel engagement des professionnels de santé sur leurs tarifications ?

Les questions sont nombreuses et d'ailleurs j'observe que la Ministre de la santé nuance un peu les propos de départ de M Macron, candidat à la Présidence ! On parle aujourd'hui de maîtrise du reste à charge et on cible quelques produits seulement en parlant de paniers de soins.

Quoi qu'il en soit, le sujet doit absolument être expertisé, dès lors que nous sommes là dans des domaines où le reste à charge est important pour les assurés et les renoncements aux soins très nombreux.

Le mouvement mutualiste s'y emploie, formule des propositions et veut être reconnu comme un interlocuteur incontournable.

De façon plus large ce sujet pose aussi la question des pratiques scandaleuses des dépassements d'honoraires et celle de l'articulation régime obligatoire/régime complémentaire (RO/RC).

Sur ce dernier point, force est de constater que pour accéder à des soins bien remboursés les Français doivent



cumuler prise en charge de la Sécu et financement des complémentaires.

On peut bien sûr « rêver » d'un financement régime obligatoire à 100%, mais je ne suis pas certain que la situation économique et budgétaire de notre pays nous permette de l'envisager sérieusement. Aussi, l'articulation RO/RC me paraît plus que jamais nécessaire dès lors qu'elle est respectueuse des acteurs concernés et que nous sommes sur une vraie collaboration et non la déclinaison d'un contrat « léonin ».

Il est hors de question que les « complémentaires » soient cantonnées au financement des dépenses que la Sécu ne veut ou ne peut prendre en charge.

**■ FP : QUEL BILAN TIRES-TU DE LA NOUVELLE SÉQUENCE DE RÉFÉRENCIEMENT DES OPÉRATEURS CHARGÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT ?**

**■ SERGE BRICHET** Ma déception est à la hauteur de l'important travail effectué entre la MFP et les organisations syndicales de la Fonction publique pour porter de vraies propositions sur ce sujet auprès des autorités publiques.

Trois constats s'imposent :

- une régression des droits sociaux des agents dès lors que la plupart des cahiers des charges sont en retrait sur le contenu des garanties par rapport à la première itération, en témoignent l'exclusion de la prise en charge de la dépendance ou la mise à mal des dispositifs conventionnels en matière d'optique, de dentaire ou d'acoustique.

- une participation financière de l'Etat en retrait ce qui frise l'indigence pour ne pas dire l'indécence et creuse

un peu plus l'écart avec les salariés de droit privé.

- une « stimulation » organisée du marché avec le référencement de plusieurs opérateurs sur un même champ historique quel que soit d'ailleurs le périmètre d'agents concernés (3 à l'Education Nationale, 4 à la Défense, 3 à l'Agriculture, 2 aux Affaires sociales, ...). Cela conduira inévitablement à la déstructuration des solidarités entre biens portants et malades, les nouveaux entrants ciblant prioritairement les « bons risques ».

Pire cette stimulation a été favorisée par une concurrence endogène entre mutuelles de la Fonction publique.

J'en veux pour exemple la stratégie de la mutuelle Intériale (mutuelle du ministère de l'Intérieur) qui s'est portée candidate sur tous les champs de la fonction publique d'Etat et a été retenue dans trois ministères autres que le sien, parfois associée avec AXA, l'un des plus gros assureurs lucratifs du marché. Ce dernier se félicite d'ailleurs d'avoir pu, grâce à ce partenariat, pénétrer enfin le marché des fonctionnaires !

Drôles de monde et d'époque où le développement à tout prix l'emporte sur les valeurs et le « vivre ensemble ».

La MFP ne peut rester inerte sur ce point et s'attachera à le traiter dans le cadre de sa réflexion stratégique « Horizon 2020 ».

Dans ce contexte, nous dénonçons aussi auprès de M Darmanin le fait que le seul ministère où la procédure de référencement ne soit pas engagée reste le ministère de l'intérieur. Etonnant, non !

Permettez moi aussi de dénoncer le simulacre d'association des organisations syndicales sur ce dossier de la part de l'Etat, alors qu'elles sont des

interlocuteurs légitimes depuis la loi de 2010 sur la protection sociale complémentaire des agents.

**■ FP : PEUX-TU ÉVOQUER LE TRAVAIL EFFECTUÉ AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE ? BILAN ET PERSPECTIVES.**

**■ SERGE BRICHET** Dès mon arrivée à la tête de la MFP en 2014, j'ai souhaité renforcer le travail commun.

Le référencement a été légitimement un sujet « phare » qui nous a beaucoup mobilisés. Mais nous avons aussi travaillé ensemble, lors de campagnes de mobilisation, sur la protection sociale des agents publics et tout dernièrement pour lutter contre le rétablissement du jour de carence.

Cette collaboration est pour moi fondamentale dès lors que la MFP et les organisations syndicales œuvrent chacune dans leur champ respectif pour la défense des agents.

C'est pourquoi je souhaite qu'elle se poursuive en investiguant ensemble des problématiques de droits sociaux notamment sur les champs des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Nous voulons aussi, sans tabou, débattre autour du devenir du régime obligatoire.

Bien sûr nous aurons peut être des points de divergence mais je pense que le débat et le dialogue renforcent la compréhension mutuelle et peuvent faire émerger des synergies.

Cultiver les convergences et faire des divergences de vraies complémentarités est un beau programme ! ♦

**Une protection sociale complémentaire livrée au marché et aux profits**

Poursuivis et amplifiés, les processus de fragilisation et de désengagement des systèmes de protection sociale obligatoires ont pour objectif d'en livrer des parts entières au marché et d'en faire des objets de profit.

Le même type de processus est engagé s'agissant des systèmes de protection sociale complémentaires, y compris celui des agents de la Fonction publique.

La circulaire du 27 juin 2016 relative à la procédure de référencement des organismes de protection sociale complémentaire dans la fonction pu-

blique de l'État avait ainsi appelé les employeurs publics à être particulièrement vigilant à la « bonne application de la sélection des organismes de référence au terme d'une procédure ad hoc de mise en concurrence et sur la base de critères publiés respectant les principes de transparence et de non-discrimination... ». Cette même circulaire rappelait aussi que les dispositifs de référencement permettent aux employeurs publics de sélectionner un ou plusieurs organismes de référencement. Un nombre conséquent d'employeurs publics ont décidé de

référencer plusieurs opérateurs dont des compagnies d'assurance...

De ce point de vue, la conclusion d'une alliance stratégique entre la mutuelle Intériale et Axa est totalement irrecevable. Il n'est pas anodin de constater par ailleurs que cette mutuelle a été référencée dans plusieurs champs ministériels.

Un tel processus est en totale contradiction avec différentes valeurs portées par la mutualité ! Pire encore : la presse a révélé que cette mutuelle serait impliquée dans le scandale des Paradise Papers ! ♦



Baptiste Talbot, lors de son intervention à Metz le 7 novembre

## Intervention journée d'études Fonction publique

Union départementale de la Moselle – 7 novembre 2017

### Baptiste Talbot

secrétaire général de la fédération des services publics de la CGT

**E**n septembre 2015, dans une interview au Guardian, Macron déclare : « *Ce que nous avons construit juste après la Seconde guerre mondiale n'est plus adapté à cette nouvelle économie et c'est ce qui rend la rupture nécessaire* ». La référence à la mise en œuvre du programme du Conseil national de la Résistance est ici évidente. Sont ainsi ciblés en particulier la Sécurité sociale, les grands services publics en réseau, le Statut de la Fonction publique, le paritarisme.

Plus largement, Macron entend poursuivre et amplifier l'entreprise de démantèlement engagée par ses prédécesseurs en matière de droit du travail, de protection sociale, de périmètre des services publics, de démocratie de proximité.

Dans son discours aux préfets du 5 septembre, Macron a appelé ceux-ci à être des « *entrepreneurs de l'Etat* ». L'appareil d'Etat est donc mobilisé au service d'une puissance publique dont l'action est déterminée en fonction des intérêts du capital.

Objectif fondamental : baisser la dépense publique, socialement utile, pour réorienter la production de richesse vers la rémunération du capital.

#### OBJECTIFS GOUVERNEMENTAUX SUR L'ACTION PUBLIQUE

• **Projet Macron sur le quinquennat** : 60 milliards de baisse de la

dépense publique (25 pour l'Etat, 13 pour les collectivités, 15 pour l'assurance maladie et 10 pour l'assurance chômage)

• **Dans une lettre de mission en date du 26 septembre 2017**, le Premier ministre a présenté aux ministres le programme Action publique 2022. Celui-ci prévoit d'« *accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques avec un engagement ferme : réduire de trois points la part de la dépense publique dans le PIB d'ici 2022* ».

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce programme, E. Philippe demande à chaque ministre de proposer des « *réformes structurelles* » qui viendront nourrir le futur rapport du Comité Action publique 2022. Dans ce cadre, chaque ministre est invité à envisager des évolutions concernant les différentes politiques publiques. Trois hypothèses sont privilégiées : « *transferts entre les différents niveaux de collectivités publiques* » ; « *transferts au secteur privé* » ; « *abandons de missions* ».

Le gouvernement confirme ainsi qu'il entend bien poursuivre et amplifier les politiques d'austérité mises en œuvre sous les précédentes mandatures. Au service des intérêts du capital, il fait de la réduction des dépenses publiques le centre de sa politique, au détriment des intérêts des usagers et des agents de la Fonction publique.

• **Gérald Darmanin, Conseil commun de la Fonction publique du 10 juillet 2017, à propos de sa feuille de route, a prononcé trois phrases révélatrices de ce qui va guider son action :**

– « *ces priorités s'inscrivent dans le cadre général de l'état des finances publiques* »

– nous devons « *mettre en œuvre des réformes permettant des gains d'efficacité* »

– « *le service public, c'est le service au public* »

#### Projet loi de finances 2018

• 10 milliards de baisse d'impôts, dont 4 milliards pour les entreprises, 4 milliards pour les plus fortunés et 2 milliards pour les autres ;

• 15 milliards de coupes budgétaires, dont 7 milliards pour l'Etat, 3 pour les collectivités et 5 pour la Sécurité sociale (c'est-à-dire moins de service public, moins de protection sociale, moins d'aides pour les plus fragiles) ;

• Conséquences déjà connues : baisse des APL de 5 euros ;

• Suppression de l'ISF = 3 milliards pour 150 000 à 200 000 bénéficiaires ;

• Baisse des APL : 2 milliards en moins pour 3 millions de bénéficiaires.

**Selon l'OFCE, les 10 % les plus riches de la population vont capter 46 % des baisses d'impôts du quinquennat.**



## TRADUCTION IMMÉDIATE DEPUIS LES ÉLECTIONS:

• retour au gel de la valeur du point en 2017 et 2018 (14 % de pertes depuis le 1er janvier 2000 au 1er juillet 2017)

• menace de mise à mal de l'unicité du point d'indice (« décorrélation » pour la FPT, évoquée de nouveau par Macron lors de la conférence des territoires le 17 juillet), c'est-à-dire du caractère national et commun aux fonctionnaires des garanties statutaires. A partir de différents signaux, on peut penser que Darmanin serait plutôt pour une ou des formes de décorrélation entre catégories

• simple compensation de la hausse de la CSG (contrairement aux engagements du président Macron)

• projet de 120 000 suppressions d'emplois (50 000 à l'Etat et 70 000 dans la Territoriale), confirmé à plusieurs reprises par Darmanin ces dernières semaines

• restauration du jour de carence au 1er janvier 2018

• arrêt immédiat de dizaines de milliers d'emplois aidés et baisse prévue de 150 000 par rapport à 2016.

• report de l'application de mesures PPCR (confirmant la pertinence de la position CGT qui pointait l'incertitude sur l'application liée au calendrier très étalé)

• annulation durant l'été de 300 millions de crédits d'investissement 2017 pour les collectivités

• mise en extinction prévue de 25 départements sur le périmètre géographique des métropoles (programme de Macron)

• menaces sur la maîtrise publique des missions (annonces de Collob sur la privatisation partielle du contrôle de la vitesse routière; lettre de mission de Philippe sur PAP 2022)

• menaces sur les 35 heures (Darmanin favorable à une plus grande liberté pour les employeurs publics)

>> La Cour des comptes a par ailleurs livré une boîte à outils au gouvernement pour procéder à de nouvelles coupes dont le gel des avancements, le non remplacement d'un départ en retraite sur deux dans la FPE, un sur trois dans la FPH et la FPT, ainsi que la suppression du Supplément familial de traitement.

## QUELQUES ÉLÉMENTS D'ANALYSE SUR CERTAINS DE CES SUJETS

### Sur les salaires:

>> Sur les 20 dernières années, l'ensemble des salaires versés dans les administrations publiques a reculé d'un point dans les dépenses publiques.

>> Sur la même période, le nombre

de milliardaires en France est passé de 11 à 92 et leur fortune cumulée a été multipliée par 7 pour atteindre 570 milliards d'euros!

>> 1 million d'agents de la FP au SMIC

>> Depuis 2010, en raison de l'inflation non-compensée, nous perdons en moyenne environ 70 euros par mois. Avec une inflation cumulée 2016-2017 à 1,5 %, l'effet des 1,2 % gagnés en juillet 2016/février 2017 sera annulé d'ici la fin de l'année.

>> Si la part des salaires des agents publics a reculé, ce n'est pas le cas des divers cadeaux faits au patronat. Depuis 20 ans, la part des financements publics qui leur est consacrée au titre des exonérations et allègements de cotisations sociales et d'impôts a été multipliée par quatre!

>> Les entreprises du CAC 40 ont versé 55 milliards d'euros de dividendes et de rachats d'actions à leurs actionnaires en 2016, soit 13 % de plus qu'en 2015! Et, dans le même temps, leurs investissements dans le développement et la recherche sont en baisse!

>> Coût de l'augmentation de 1 % de la valeur du point pour les agents des trois versants de la Fonction publique: 1,8 milliard.

>> Augmenter la valeur du point de 1 %, c'est faire rentrer 320 millions d'euros de cotisations salariales supplémentaires pour la protection sociale.

### Emplois aidés

>> Impact immédiat sur les missions, notamment dans le secteur scolaire mais aussi en matière de politique de la ville.

>> Salariés mis au chômage.

>> Démontre à la fois besoins de service public et abus des employeurs publics.

>> Réponse CGT = bataille revendicative pour gagner une pérennisation de ces emplois dans un cadre statutaire

### Jour de carence:

>> En 2015, à l'Assemblée nationale, répondant à un député de droite, Macron déclarait en tant que ministre de l'Économie: « Tout d'abord, si l'on examine de près la situation des salariés du privé, on s'aperçoit que les deux tiers d'entre eux sont couverts par des conventions collectives qui prennent en charge les jours de carence. Donc, "en vrai", comme disent les enfants, la situation n'est pas aussi injuste que celle que vous décrivez ».

>> Entre 2011 et 2012, la proportion d'agents en arrêt court est passée de 1,2 % à 1 % à l'Etat, de 0,8 % à 0,7 % dans les hôpitaux et est restée stable, à 1,1 %, dans les collectivités. « Une étude de la Dares vient en outre

de démontrer que l'absentéisme dans la fonction publique n'est pas plus fort que dans le privé », a ajouté M. Lebranchu (février 2013).

>> Le 16 octobre, la CGT, tout en continuant de contester la logique du jour de carence, a demandé à ce que son entrée en application soit corrélée à la définition d'un mécanisme de compensation tel que Darmanin a dit l'envisager. Le gouvernement n'a pas donné suite à cette demande.

>> Jour de carence = mesure à caractère idéologique visant à entretenir le clivage public/privé.

### Temps de travail

>> Majorité des agents de la FP à 35 heures et + (28 % à 40 heures et plus)

>> 65 % des agents de la FPH travaillent le dimanche (28 % des salariés du privé)

### Suppression de départements

>> Prolongement de la logique mise en œuvre par Sarkozy et Hollande de montée en puissance des entités métropolitaines. Cette volonté de concentration des moyens et lieux de décision découle de la logique de concurrence économique internationale, au détriment de la démocratie et de la réponse aux besoins des populations dans la proximité.

>> Généralisation du modèle lyonnais porté par le ministre de l'Intérieur. Dans son discours aux préfets du 5 septembre, Macron a évoqué la fusion métropole/département sur le territoire d'une dizaine de métropoles. Il s'est prononcé clairement durant la campagne pour la disparition du département des Bouches-du-Rhône et sa fusion avec la métropole Aix-Marseille-Provence.

## ORDONNANCES CODE DU TRAVAIL ET FONCTION PUBLIQUE

Ordonnances Code du Travail = combat d'intérêt général

>> Est posé le principe même de l'existence d'un cadre de garanties collectives nationales. Volonté de localiser au maximum les règles et lieux de décision = principe qui a bien entendu vocation à être transposé dans la FP (ce que Darmanin assume parfaitement)

>> Contrat de chantier = danger pour tout le salariat, y compris dans le public (cf. tentative Sauvadet de « contrat de projet »)

>> CHSCT: fusion des instances dans le privé (conseil social d'entreprise) préfigure disparition des CS-HCT dans le public, qui demeurent des conquêtes toutes récentes (CS-HCT de plein exercice dans la FPT et la FPE depuis seulement quelques années: 2011)

>> Plus de précarité, c'est plus de risques de privatisation en tirant les coûts vers le bas.

## SUR LES MOYENS DISPONIBLES

• **Coût exorbitant du CICE:** 20 milliards d'euros par an pour créer ou sauvegarder 100 000 emplois (300 000 euros par emploi) alors que depuis sa mise en place, on recense 500 000 chômeurs supplémentaires

• **230 milliards d'aides publiques et d'exonérations fiscales** et sociales pour les entreprises

• **75 milliards de profits (+32 %) en 2016 pour les entreprises du CAC 40**

• **Dividendes versés en hausse de 6 %** au deuxième trimestre 2017 par rapport à 2016

• **80 milliards de fraude fiscale** (dans le même temps, 30 000 postes supprimés aux finances publiques depuis 2007)

Dans leur ouvrage sur la fraude fiscale, les frères Bocquet démontrent que si l'on récupère l'impôt qui échappe à l'État, nos enfants naîtront avec un crédit de 70 000 euros et non une dette de 31 000 euros comme le proclament les libéraux.

• **10 plus grandes fortunes françaises:** 241 milliards (+35 % par rapport à 2016)

## REVENDICATIF CGT

• **La mobilisation des moyens budgétaires disponibles:** nous devons marteler que les moyens existent pour d'autres choix ;

• Une forte et immédiate revalorisation de la valeur du point et le maintien de son unicité

• La revalorisation des pensions

• La résorption de l'emploi précaire

• L'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et des créations d'emplois statutaires partout où les besoins de service public le nécessitent (500 000 recrutements nécessaires dans la petite enfance et la dépendance d'ici 2022). Augmentation constante de la population française (+6 millions depuis 2000; +2 millions depuis 2010, +1 million depuis 2012), soit 330 000 habitants supplémentaires par an en moyenne depuis 2010 (équivalent de la ville de Nice). Recrutements nécessaires dans les services fiscaux, à l'hôpital, etc...

• **Instaurer les 32 heures:** les 35 heures ont permis la création de 350 000 emplois; retour aux 35 heures voté au Portugal et expérimentation journée de 6 heures en Suède; instauration 32 heures = 4,5 millions d'emplois créés. Aujourd'hui, le temps de travail est de fait réparti de manière inégalitaire et sauvage entre des millions de privés d'emploi et des travailleurs qui subissent des conditions de

travail de plus en plus difficile. La CGT propose de répartir ce temps de travail de manière civilisée, organisée et égalitaire.

• **Un statut général des fonctionnaires unifié et renforcé** dans le respect des statuts particuliers

• **Le développement des missions publiques avec des services publics** de pleine compétence et de proximité (le service public ayant fait la preuve de son efficacité, tant en termes de qualité que de coût pour la collectivité)

• Des mesures concrètes et contraignantes pour promouvoir l'**égalité professionnelle** femmes/hommes

• La reconnaissance du travail effectué dans les déroulements et promotions de carrière et donc la **fin de tous les systèmes de salaire dits au mérite**, en particulier le RIFSEEP

• Le retour à la retraite complète dès 60 ans avec le maintien et le renforcement du Code des Pensions civiles et de la CNRACL

• Le maintien et le développement de la catégorie active pour des corps ou des agents exposés collectivement ou individuellement à la pénibilité

• L'amélioration des conditions de travail, qui passe notamment par la préservation et le renforcement des CHSCT. ♦





— METZ >> 7 NOVEMBRE

## >> Intervention d'Anicet Le Pors

Ministre de la Fonction publique de 1981 à 1984

### CAP 22: UNE MACHINE DE GUERRE CONTRE LE SERVICE PUBLIC

Le Premier ministre Édouard Philippe a présenté le 13 octobre 2017 le Comité Action Publique 2022, le CAP 22. C'est l'expression, selon lui, d'une méthode « radicalement différente ». Mais de quoi ?

Vu l'allégeance au libéralisme du Président de la République et de son gouvernement une méthode certainement différente de celle qui conduirait à la valorisation du service public dans notre pays sur la base des principes républicains qui le fondent. Mais il faut sans doute l'entendre aussi comme différente de la démarche adoptée par Nicolas Sarkozy qui, quatre mois après son élection, avait appelé le 19 septembre 2007 à une « révolution culturelle » dans la fonction publique; une attaque frontale contre le statut général des fonctionnaires. Il échouera néanmoins en raison de la crise financière qui se développera l'année suivante au cours de laquelle chacun se félicitera de pouvoir disposer en France d'un service public étendu jouant dans la crise le rôle d'un « amortisseur social » efficace.

#### UNE APPLICATION PROGRESSIVE

Le gouvernement d'Édouard Philippe a tiré les leçons de l'expérience. Il met en place une stratégie d'application progressive. Les objectifs affichés sont d'une extrême banalité: il s'agit de tenir compte simultanément des intérêts des usagers (amélioration des services et de la confiance), des agents (modernisation des conditions de travail) et des contribuables (accompagnement de la réduction des dépenses publiques). Le Premier ministre met en garde contre trois écueils surprenants qui laissent pointer des intentions plus vraisemblables. La première mise en garde concerne une pratique trop comptable de l'action publique, ce qui ne peut manquer de surprendre concernant un gouvernement qui a placé la fonction publique dans le ministère des...

comptes publics. Le deuxième avertissement critique des analyses qui seraient trop idéologiques; on peut craindre que ce point vise les principes républicains fondateurs du service public et de la fonction publique (égalité, indépendance, responsabilité). Le troisième met en garde contre des visions trop théoriques; on peut y voir une conception du service de l'intérêt général ramenée, comme il est dit, « à hauteur d'homme », c'est-à-dire d'un simple pragmatisme du New Public Management.

#### COMPOSITION CAP 2022

Le comité CAP22 comprend 34 membres dont la moitié d'anciens énarques. On y trouve, selon une récente analyse de Médiapart, de nombreux experts qui figuraient déjà dans la commission Attali réunie en 2008 par Nicolas Sarkozy, ainsi que plusieurs membres de l'Institut Montaigne connu pour ses publications ultralibérales. Il y a aussi des hauts fonctionnaires dont beaucoup ont eu des fonctions importantes dans le privé. Y figurent également des dirigeants d'importantes entreprises privées et de start-up. Quelques élus de droite ou socialistes ralliés en font également partie. En revanche, n'en font pas partie, des experts indiscutables de la justice administrative, des institutions et de la recherche, des élus de l'opposition, des représentants des organisations syndicales. Le comité doit remettre un rapport fin mars 2018. C'est un délai trop court pour un travail sérieux sur l'ensemble de l'action publique et des structures administratives ce qui jette un sérieux doute sur la sincérité de l'opération. 21 domaines devront être explorés. Le comité disposera de 700 millions pour conduire son action sur le quinquennat.

#### ABANDON DE MISSION

Ces modalités apparaissent bien conformes avec ce que l'on sait des visions macroniennes. Emmanuel

Macron avait, pendant la campagne présidentielle, jugé le statut général des fonctionnaires « inadapté », puis fustigé dans une interview au Point du 31 août 2017 les personnels à statuts, les insiders. C'est sans doute la députée LRM, vice-présidente de l'Assemblée nationale, Cendra Motin qui a exprimé le plus clairement la conception officielle, assimilant dans Le Monde du 4 août 2017 les fonctions publiques à autant d'entreprises d'un même groupe financier. Au delà de ces préliminaires il ne fait donc pas de doute que le pouvoir exécutif a déjà une idée précise des réformes qu'il a décidé d'entreprendre en ce qui concerne l'action publique et que le CAP 22 n'est là que pour préparer le terrain. La lettre aux différents ministres du Premier ministre en date du 28 juillet 2017 est assez explicite, évoquant « des transferts au secteur privé, voire des abandons de mission ».

#### UNE STRATÉGIE EN TROIS PHASES ?

Considérant ce qui précède, la stratégie d'Emmanuel Macron pourrait comporter trois phases :

– Première phase : mise en place du CAP 22 dont la banalité des objectifs affichés est de nature à rassurer. Les travaux du comité se rallient aux mesures prédéfinies de réduction des missions du secteur public tout en mettant l'accent sur le caractère inapproprié de sa gestion par une intense communication.

– Deuxième phase : Réduction du périmètre du secteur public par privatisations, économie mixte, dérégulation et délégation de service public. Développement des contrats de recrutement de droit privé négociés de gré à gré. La contractualisation des emplois devient dominante dans de nombreux domaines du service public.

– Troisième phase : réduction du service public aux seules fonctions régaliennes de l'État dont les agents sont seuls à être placés dans une position statutaire. Généralisation des conventions collectives dans le reste des activités de service public.

Mais il y a loin de la coupe aux lèvres. Deux facteurs sont de nature à faire échec à cette stratégie. D'une part la longueur du processus au cours duquel des aléas et le fait que la politique d'Emmanuel Macron sera de plus en plus contestée. D'autre part, la prise de conscience des agents du service public et plus particulièrement des fonctionnaires décidés à défendre la conception française du service public et de la fonction publique

Mais rien n'est acquis non plus... ♦





## ÉLECTIONS PRO 2018 L'UFSE-CGT EN ORDRE DE MARCHÉ

**D**ans un peu moins d'un an, le 6 décembre 2018, auront lieu les élections professionnelles dans la Fonction Publique. Ce sera la deuxième fois que les agents titulaires et non titulaires des trois versants de la Fonction publique voteront ensemble au même moment, après le scrutin de 2014. Ces élections, compte tenu du nombre d'électeurs appelés à exprimer leur choix entre les différentes organisations syndicales présentes dans la fonction publique, constituent un événement démocratique d'une grande importance. Elles détermineront pour les quatre années à venir la représentation syndicale face aux employeurs publics. Les résultats de ces élections seront déterminants pour l'avenir des missions de service public et des agents chargés de leur mise en œuvre, dans une période politique où ils sont profondément mis en cause.

### VOTER CGT POUR LA DÉFENSE DU SERVICE PUBLIC

Ainsi le gouvernement actuel accentue les politiques de destruction des services publics menées par ses prédécesseurs en poursuivant les suppressions massives d'emplois, en

multipliant les attaques contre les droits et garanties, en lançant CAP 2022, qui n'est rien d'autre qu'une entreprise de démantèlement des missions, en programmant une nouvelle réforme régressive des retraites.

Par leur vote les agents pourront donner une suite utile à leurs combats pour la défense du service public. La CGT, qui est au cœur de ces combats, constituera avec ses candidats la meilleure garantie offerte aux agents pour que leurs revendications soient efficacement défendues dans toutes les instances où elle sera présente, du Conseil commun de la Fonction publique jusqu'aux CAP.

### UN ENJEU MAJEUR

Lors du précédent scrutin de 2014, la CGT a été confirmée comme première organisation syndicale représentative de la Fonction Publique. Cependant ce résultat global ne doit pas cacher la grande hétérogénéité des résultats selon les secteurs, ni la baisse qu'elle a connue cette année-là. Ainsi dans la Fonction publique d'Etat elle est passée de la troisième place à la cinquième. L'enjeu pour la CGT lors des élections de 2018 est donc de maintenir sa position de première organisation, mais surtout de

progresser partout afin de pouvoir encore mieux jouer le rôle qui est le sien de défense et d'amélioration du service public pour répondre aux besoins de plus en plus forts des populations.

Pour l'UFSE-CGT il s'agit de mener le combat pour redonner à l'Etat sa place et son rôle pour construire une société plus juste. Cela passe à ses yeux par la défense et l'extension de ses missions et administrations, au rebours des choix actuels. Cela passe aussi par la défense et le renforcement du Statut général des fonctionnaires, élément essentiel pour l'exercice des missions au service des usagers et des populations dans le respect des principes d'égalité, de responsabilité et d'indépendance. Pour mener ces luttes avec une plus grande efficacité et rompre avec les politiques régressives à l'œuvre, la place de la CGT est essentielle. C'est pourquoi l'UFSE-CGT va, dans les prochains mois, travailler avec l'ensemble des organisations qui la composent pour parvenir à constituer des listes partout afin que chaque électeur puisse voter CGT. Sans se substituer aux différentes organisations CGT de l'Etat, elle cherchera à favoriser une présence CGT dynamique dans tous les services, notamment en encourageant le travail commun avec les organisations CGT des deux autres versants dans les territoires. Une telle démarche permettra de pénétrer, grâce à l'aide mutuelle des militants, des secteurs où la CGT est peu ou pas présente.

L'UFSE-CGT mettra aussi à la disposition de ses organisations une série de matériels, sous différentes formes (papier et électronique), sur des enjeux transversaux utiles à la campagne électorale comme par exemple sur les questions d'encadrement, des non titulaires, d'égalité femmes-hommes, du rôle des administrations de contrôle, etc.

L'UFSE-CGT travaillera aussi étroitement avec le Fédération des services publics et la Fédération de la santé et de l'action sociale avec lesquelles elles sont déjà convenues d'un certain nombre d'initiatives et de dispositifs pour la campagne électorale. Dans le même esprit de travail commun, l'UFSE prendra toute sa place pour réussir une campagne confédéralisée en favorisant l'engagement des structures CGT interprofessionnelles, atout dont dispose la CGT et qu'il faut pleinement utiliser.

Le journal Fonction Publique reviendra très régulièrement au cours de l'année 2018 sur les enjeux de ces élections et illustrera les initiatives des organisations CGT dans leurs différents secteurs et territoires. ♦



©didesign - stock.adobe.com

## Ne pas négliger le suivi post-professionnel

On n'y pense pas forcément en retraite. Pourtant les retraité.e.s qui ont été exposé.e.s à l'amiante – et autres substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques – peuvent bénéficier du suivi médical post-professionnel. Un droit à connaître et à faire valoir.

**D**ifférents textes réglementaires fixent les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique.

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, version consolidée au 29 août 2017 avec ses 80 articles, définit l'organisation et le fonctionnement de cet ensemble en lien étroit avec les CHSCT au bénéfice des personnels en fonction dans les services.

C'est le résultat de nombreuses luttes qui ont permis ces avancées notamment en ce qui concerne la médecine de prévention. Mais ces questions nécessitent un combat permanent, quotidien, pour progresser au plan des garanties face aux risques auxquels peuvent être exposés les personnels, en particulier certaines catégories d'agents.

Il en est ainsi pour les conséquences des expositions à l'amiante et plus largement aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Ces conséquences peuvent apparaître le plus souvent après un long délai (entre 10 et 50 ans de latence) donc diagnostiquées le plus souvent au cours de la retraite.

C'est pourquoi, par exemple, au ministère de l'Équipement dès 1999 (ministre Gayssot), une circulaire relative à l'action sociale, ouvrait, entre autres mesures, le bénéfice de visites médicales à TOUS les retraité.e.s dans le cadre de la médecine de prévention. Un arrêté de janvier 1999 précédait la circulaire pour porter création d'un fichier national des retraité.e.s, avec l'accord de la CNIL, ayant pour finalité d'assurer l'information de TOUS les retraité.e.s.

Ces dernières années ce ministère refuse d'appliquer cette disposition et renvoie la médecine de prévention pour les retraité.e.s sur le CCHSCT sans en avoir précisé les prérogatives à ce dernier.

Depuis 2015, la voie du suivi médical post-professionnel a été ouverte au bénéfice des retraité.e.s dans la Fonction publique (versants Etat et Territorial).

### QU'EN EST-IL POUR LES RETRAITÉ-E-S ?

Le décret n°2015-567 du 20 mai 2015 et la circulaire du 18 août 2015 relatifs aux modalités du suivi médical post-professionnel des Agents de l'Etat, exposés à une substance CMR, en fixent les modalités.

Les Agents susceptibles d'avoir été exposés et ayant cessé définitivement leurs fonctions avant l'entrée en vigueur du décret ont droit au bénéfice d'un suivi médical par l'administration dont ils relevaient au moment de la cessation définitive de leurs fonctions.

Le bénéfice de ce suivi médical est conditionné à l'obtention d'une attestation d'exposition. Celle-ci est établie par l'employeur après avis du médecin de prévention qui caractérise l'exposition à la substance ouvrant droit au suivi médical.

L'Agent concerné doit demander à son dernier employeur la délivrance de cette attestation qui doit satisfaire la demande dans un délai maximum de deux mois.

Les retraité.e-s concerné.e-s par ces types d'exposition ne doivent pas négliger cette avancée afin de prévenir les risques, donc de préserver au mieux leur santé.

### DIFFICULTÉS ET VIGILANCE.

Une des difficultés majeures : **l'information** des retraité.e-s que l'administration néglige ou se refuse à assurer. Il appartient aux retraité.e-s d'agir pour faire respecter les obligations réglementaires de l'administration. Autre difficulté en raison de la réduction des moyens : dégradation du service social dans les services qui abandonne les retraité.e-s, réduction du nombre de médecins de prévention qui sont de plus en plus dans l'incapacité de faire face comme, par exemple, au ministère de l'Éducation Nationale.

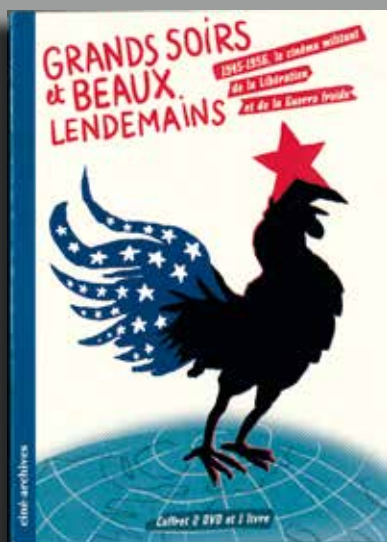
Enfin, l'actualité brûlante nous conforte face aux ordonnances visant la casse du code du travail. Certes les fonctionnaires n'y sont pas complètement assujettis, mais jusqu'à quand ?

Comment imaginer que la Fonction publique n'en subira pas les conséquences ?

### ALORS OUI, VIGILANCE.

Car, par exemple, la fusion des organes représentatifs dans le cadre des ordonnances Macron va aboutir à la disparition des CHSCT donc aura pour effet de porter atteinte à la médecine de prévention avec mise en cause du suivi médical post-professionnel pour les retraité.e-s.

Le « collectif retraité.e-s » de l'UFSE a décidé d'engager sur ces questions une enquête auprès des retraité.e-s de la FPE par l'intermédiaire de ses organisations permettant d'établir un état des lieux. A partir de là, la CGT sera à l'offensive pour faire respecter le droit des retraité.e-s. ♦



**Grands Soirs et Beaux Lendemain. 1945-1956, le cinéma militant de la Libération et de la Guerre froide**

Un coffret Livre-Double DVD

**FICHE TECHNIQUE**  
Sortie le 3 octobre 2017.  
29 euros TTC

Coffret édité avec le soutien du CNC, la Ville de Paris, l'Institut CGT d'Histoire Sociale, la Fondation Gabriel Péri, Périphérie, L'Humanité et Mediapart.

Et toujours en vente



**La Vie est à nous, Le Temps des cerises, et autres films du Front populaire**

29 euros TTC

Coffret édité avec le soutien du CNC, la Ville de Paris, l'Institut CGT d'Histoire Sociale, la Fondation Gabriel Péri, En partenariat avec Politis, Mediapart, Transfuge, Positif, DVDClassik et Culturopoing.

Prix Curiosité 2016 dans la catégorie "DVD/Blu-Ray" remis par le Syndicat Français de la Critique de Cinéma. Nommé aux DVD Awards 2017 du festival Il Cinema Ritrovato de la Cineteca di Bologna.

Le coffret rassemble vingt courts métrages tournés entre 1945 et 1956 sous l'égide du PCF et de la CGT. Le premier parti de France, en termes de suffrages et de militants, et le plus ancien syndicat comptent alors dans leurs rangs beaucoup de gens de cinéma – ouvriers, techniciens, comédiens, metteurs en scène, compositeurs – qui participent en marge de leur carrière à la fabrication de ces films militants et de propagande, dont beaucoup subiront les foudres de la censure.

Pour le PCF, cette décennie prolifique sur le plan cinématographique est néanmoins marquée par une succession de ruptures politiques et de lentes mutations, dont les films conservent la trace.

Les premiers courts métrages, tournés quelques mois après la Libération, exaltent l'héroïsme de la Résistance (*R5 autour d'un maquis*) et érigent en modèle les nombreuses municipalités communistes qui colorent en rouge la carte de France. Ils font l'éloge des conquêtes sociales à l'actif des ministres communistes, dans des documents aux titres évocateurs, *Les lendemains qui chantent* ou *À la conquête du bonheur*.

Le basculement dans la Guerre froide se perçoit nettement dans les films tournés à partir de 1947, qui relatent désormais des grèves longues, âpres, longtemps retenues. Le ton surprend aujourd'hui par sa véhémence : face à l'idéologie véhiculée par les Actualités cinématographiques et à la répression policière, il s'agit de rendre coup pour coup. Les manifestations de ces années sont marquées par des affrontements violents et à plusieurs reprises le sang coule sur le pavé, à Brest, à Marseille ou à Paris.

Dans ce contexte, le mouvement ouvrier fait bloc et met en scène dans ses films sa capacité de mobilisation et sa solidarité : la foule des beaux jours qui arpente les allées de la Fête de l'Humanité, de vaillants militants transformant en quelques heures un marché couvert en Palais des Congrès, et toujours, ces flots de manifestants défilant inlassablement.

Car l'époque ne manque pas de causes à embrasser, entre le combat pour les salaires et contre la répression, la lutte pour la Paix et la mobilisation anticoloniale. Dans la presse et les films communistes, cette dernière prend le visage d'Henri Martin, ce jeune marin condamné pour s'être opposé à la guerre d'Indochine.

S'ensuit une intense campagne en faveur de sa libération, qui couvre les murs de France de l'inscription « Libérez Henri Martin ». Au Maghreb, les mo-

bilisations anticoloniales, souvent occultées dans la métropole, vont conduire aux luttes, souvent sanglantes, pour les indépendances.

S'il n'y a pas de témoignage filmé sur le massacre de Sétif, *Terre tunisienne*, film réalisé clandestinement en Tunisie en 1951, est un document rare et précieux. À Paris, les slogans pour l'indépendance de l'Algérie se répandent dans les cortèges du 1<sup>er</sup> mai, ou lors de la manifestation tragique du 14 juillet 1953.

Vers la fin de la décennie, afin de contourner la censure, les sociétés de production communistes réalisent des films centrés sur les métiers, dont les poétiques *Mon ami Pierre* et *Ma Jeannette et mes copains* sont les plus beaux exemples. Ces films ne sont pas seulement un hommage aux métiers de pêcheur breton et de mineur cévenol, mais ils célèbrent discrètement la qualité cinématographique et ses artisans.

Montrer ces films est évidemment un acte politique, destiné à faire connaître une histoire parfois oubliée et méprisée, qui resurgit par pans entiers depuis quelques années grâce à l'opiniâtreté de syndicalistes, historiens et journalistes. Il était temps que l'on redécouvre l'histoire de la grève des mineurs de 1948 et de sa répression.

Mais la distance qui nous sépare de ces films est grande ; comment partager ou même comprendre aujourd'hui la ferveur militante de *L'Homme que nous aimons le plus* ou le commentaire acerbe de *Les Américains en Amérique* ? Regarder ces films, c'est aussi pénétrer dans une culture de Guerre froide, qui mérite encore d'être éclairée.

Le livret qui accompagne le coffret propose une sélection d'articles, confiés à des historiens du mouvement ouvrier et du cinéma. Un premier chapitre donne les clés de compréhension des deux périodes concernées, 1945-1947 et 1947-1956, tandis que le deuxième chapitre, comprenant un entretien avec Bertrand Tavernier, évoque le cinéma militant de cette période. Le troisième volet est entièrement consacré au combat anticolonial. La dernière partie enfin, tente d'approcher plus finement la notion d'engagement, et propose une histoire du PCF et de la CGT par leur base.

Chaque film fait l'objet d'une fiche détaillée, et cinq bonus vidéo proposent une mise en perspective de chaque thématique par un historien.

À chacun, enseignant, militant, cinéphile ou simple curieux de s'approprier cette filmographie et de lire dans ces documents une histoire méconnue de la France des années 1940-1950. ♦



## DÉMARCHE

### Demande écrite de l'agent

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail doit adresser une demande écrite à son administration, en précisant le nombre et les jours de la semaine souhaités, et le lieu d'exercice des fonctions.

Le chef de service apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

### Autorisation

La durée de l'autorisation est d'un an maximum.

Elle prend la forme d'un arrêté individuel ou d'un avenant au contrat de travail qui doit mentionner les fonctions de l'agent exercées en télétravail ; le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ; les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ; la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ; le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée (trois mois maximum).

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

>> Code du travail : articles L1222-9 à L1222-11

>> 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 : article 133

>> Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

### Pour en savoir plus

• Guide du télétravail dans la fonction publique (pdf - 964.7 KB)  
Ministère chargé de la fonction publique

doit présenter une nouvelle demande.

### Notification

Lors de la notification de cet acte, le chef de service remet à l'agent intéressé :

• Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment : la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ; la nature des équipements mis à sa disposition et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture,

par l'employeur, d'un service d'appui technique

- Une copie des règles figurant dans l'arrêté ministériel
- et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

### Refus de l'administration

L'administration peut refuser la demande (par exemple, par intérêt de service ou en raison de difficultés liées au matériel informatique). Ce refus doit toujours être motivé et l'agent doit être reçu en entretien par sa hiérarchie. Il peut également saisir la commission administrative paritaire (CAP).

### FIN DU TELETRAVAIL

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

L'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit être précédée d'un entretien et motivée. La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent concerné.

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. ♦

union fédérale  
des syndicats  
de l'État

la  
cgt

vous souhaite une bonne année

2018

CHANGEZ DE REGARD SUR L'ACTUALITÉ SOCIALE ET JURIDIQUE

**nvo**

LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE  
LE MAGAZINE DES MILITANTS  
DE LA CGT  
nvo.fr



**ABONNEZ  
VOUS !**

**Deux formules :  
5€ ou 12€ par mois**



**> Bulletin d'abonnement**

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

N° \_\_\_\_\_ Rue \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_

Tél. \_\_\_\_\_ Année de naissance \_\_\_\_\_

Courriel \_\_\_\_\_

(obligatoire)

**Abonnement NVO : 5€ / mois** ou 60€ / an

**NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale**

**Pack NVO Droits : 12€ / mois** ou 144€ / an

**L'abonnement NVO + RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an) et web + en accès abonné sur nvo.droits.fr : l'actualité juridique, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien**

**Paiement**

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque \_\_\_\_\_

Banque \_\_\_\_\_

Prélèvement automatique en :

2 fois, prélèvement semestriel  12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Offre valable jusqu'au 30/06/2018. Au-delà, nous consulter.

**Autorisation de prélèvement**

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

**Titulaire du compte**

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

N° \_\_\_\_\_ Rue \_\_\_\_\_

Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

BIC \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Créancier**

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

**Établissement teneur du compte**

Nom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.

**ADRESSEZ CE BULLETIN À : NVO – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex**

**Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – abonnement@nvo.fr**

