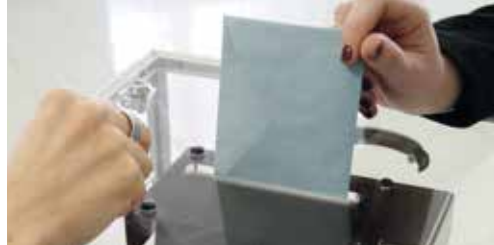


union fédérale  
des syndicats  
de l'État



■ ■ ■ DES ÉLECTIONS  
INCONTOURNABLES ET  
DÉTERMINANTES



■ ■ ■ AP 2022  
Axe 3 :  
chantier rémunération

# FONCTION PUBLIQUE



VOTE  
DECEMBRE 6  
2018

#jevotecgt  
#jevotecgt  
#jevotecgt  
#jevotecgt  
**#jevotecgt**  
#jevotecgt  
#jevotecgt  
#jevotecgt  
#jevotecgt  
#jevotecgt

VOTE  
DECEMBRE 6  
2018



>> QUESTIONS À LA FEREC-CGT ET AU SNPJS-CGT  
**VERS LA PRIVATISATION DU SPORT**  
TRIBUNE DE MARIE-GEORGE BUFFET



# Un vote de lutte et de proposition

**L**orsque vous lirez ces lignes, il ne restera que quelques jours pour convaincre les agents de voter CGT aux élections professionnelles de la Fonction publique. Pour une grande part d'entre eux, ils exerceront leur droit de vote dans des conditions nouvelles, puisque les pouvoirs publics ont imposé la procédure du vote électronique dans de nombreuses administrations qui jusqu'à présent en étaient dispensées. Quoi que l'on pense d'une

telle décision, les militants de la CGT doivent tout mettre en œuvre pour que les agents puissent voter dans de bonnes conditions et se mettre à la disposition des électeurs pour les y aider. L'expérience montre que la nouveauté de ce vote conduit trop souvent des électeurs à renoncer à leur droit de vote face aux difficultés diverses qu'ils sont susceptibles de rencontrer à cette occasion.

Or chaque vote CGT sera déterminant lors de ce scrutin. Notre journal y est souvent revenu dans ses dernières publications, mais il est toujours nécessaire de rappeler que le résultat de la CGT conditionnera pour plusieurs années les capacités des fonctionnaires à

relever les défis que le gouvernement actuel à décider de leur lancer. C'est en effet, historiquement, la première fois qu'une offensive d'une telle ampleur est organisée contre la Fonction publique et ses agents. Qu'on en juge : avec ses quatre chantiers sur les rémunérations, la mobilité, l'organisation du dialogue social et les non titulaires, couplés à l'entreprise de destruction des missions dites Cap 2022, le tout devant accoucher d'une loi sur la Fonction publique en 2019 ; le gouvernement ne dissimule pas sa volonté de briser l'un des fondements de la République, les services publics et les droits statutaires des agents.

Le vote CGT sera donc une première réponse, une première action, contre les ambitions gouvernementales et l'expression revendicative de solutions nouvelles répondant aux besoins des populations. ♦

**FP** 

**SOMMAIRE**

**2** ÉDITO

ÉLECTIONS

**3** ■ Des élections incontournables et déterminantes

**4** ■ L'UFSE-CGT à la rencontre des militants CGT de Haute-Garonne

**5** ■ La CGT à l'offensive, Philippe Martinez dans la bataille des élections du 6 décembre

ACTUALITÉ

**6** ■ Affaire Téfal : victoire en Cassation

INTERNATIONAL

**6** ■ Le droit humain à l'eau dans la législation européenne

**7-8** MISSIONS

■ Vers la privatisation du sport, entretien avec Marie Buisson et Marie-Thérèse Fraboni

**9-11** MISSIONS

■ Tribune de Marie-George Buffet — Service public du sport : itinéraire d'une destruction progressive

**10** ■ Une histoire populaire du football

**11** ■ La FSGT du sport rouge au sport populaire

SERVICE PUBLIC

**12-13** ■ Point d'étape sur la concertation « nouveau contrat social »

**14-17** ■ Action publique 2022 : Axe 3, la rémunération

SOCIAL

**18** ■ Faire un pas de côté... pour une autre billetterie...

VIE SYNDICALE

**19** ■ Le guide égalité est sorti

ANGLE DROIT

**20** ■ Quand l'INDECOSA-CGT dérange...

**20** ■ Un CDI... un droit même au CNRS

RETRAITÉ·E·S

**21** ■ La pension de réversion

**22-23** ■ Tableau comparatif



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :  
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036  
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris  
case 542 – 93 514 MONTREUIL CEDEX  
TEL. : +331 55827756  
MEL : ufse@cgt.fr  
SITE : www.ufsecgt.fr

DIRECTRICE DE PUBLICATION  
RESPONSABLE DE RÉDACTION :  
Catherine MARTY  
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :  
Stéphane Jéhanno  
COMITÉ DE RÉDACTION :  
Nicolas Baillet, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno,  
Armand Mallier, 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



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



## DES ÉLECTIONS INCONTOURNABLES ET DÉTERMINANTES

**Élections du 6 décembre :  
L'importance  
de la participation et  
du vote CGT**  
Jean-Marc Canon



À partir des derniers jours de novembre et jusqu'au 6 décembre, plus de 5 millions d'agents sont donc appelés à renouveler tous les organismes consultatifs des trois versants de la Fonction publique et, par cette voie, déterminer la représentativité des organisations syndicales pour les 4 ans à venir.

En quelques mots, c'est assez dire l'importance cruciale que revêt ce scrutin.

### L'ENJEU DE LA PARTICIPATION

Quitte à enfoncer une porte ouverte, il est primordial de souligner que la participation à ces élections va constituer un premier élément tout à fait essentiel.

D'abord, parce qu'il en va du caractère démocratique de cette consultation.

En 2014, 52,8 % des agents avaient utilisé le bulletin de vote, quelle que soit la forme que ce dernier prenait (pour la seule Fonction publique de l'État le taux de participation s'établissait à 52,3 %).

Non seulement, il faut maintenir de tels chiffres mais il faut clairement viser à les améliorer.

Or, ce n'est pas forcément gagné, tant s'en faut.

En effet, l'extension considérable du recours au vote électronique fait peser de lourds dangers sur la participation. Outre les « bugs » inhérents à cette forme de bulletin, la complexité souvent problématique des procédures et l'inégalité d'accès aux outils adéquats risquent d'objectivement fragiliser la participation électorale.

De surcroît, le mépris du gouvernement pour les propositions, les engagements et les prises de position des organisations syndicales laisse penser que « tout est joué d'avance » et « qu'il ne sert plus à rien de s'investir ». Cette façon d'opérer pour mettre en œuvre des politiques de recul tous azimuts, menées à la hussarde, pourrait conduire à des répercussions négatives sur le niveau de participation.

Et pourtant, à l'évidence, c'est bien à l'inverse qu'il faut tendre. Quel démenti cinglant pour Macron et consorts, à

leur politique de reculs sociaux, qu'une participation en hausse! Quel camouflage pour ces arrogants, cette caste qui tient le mouvement social pour portion congrue, que d'avantage de votants en décembre 2018 qu'il n'y en avait eu en décembre 2014!

### UN ÉLÉMENT FONDATEUR: LE VOTE CGT

Globalement, sur les trois versants, la CGT est la première organisation syndicale puisque, avec un peu plus de 23 %, nous devançons la CFDT, deuxième, d'environ 4 %.

Sur le versant de l'État, cependant, nous n'occupons que la cinquième place avec 13,4 %. Encore faut-il préciser que, entre nous et FO — en tête sur la FPE —, l'écart n'est que de 3,6 % et avec la CFDT, qui est juste devant nous, de 0,6 %.

Évidemment, nous ne sommes pas dans une compétition où la place et le score constitueraient le marqueur quasi unique de l'élection.

Néanmoins, il va de soi que cela ne saurait être neutre ou anecdotique.

Imaginons, par une extrapolation intellectuelle, que la CGT recule, ne serait-ce qu'un peu, il est aisé de voir les commentaires fielleux et acerbes qui seraient faits. Plus grave encore, un tel résultat ne manquerait pas d'interroger sur la pertinence de notre syndicalisme, reposant sur le triptyque propositions-négociations-luttes.

Enfin, la situation actuelle fait que, sur l'ensemble du salariat, privé et public, la CGT ne devance la CFDT que de 20000 voix. Nul besoin d'être grand clerc pour deviner quelle serait l'ampleur du battage médiatique si nous perdions notre première place au profit de la CFDT!

Toutes ces raisons, entre autres, ne peuvent nous amener qu'à une seule conclusion: la CGT doit progresser dans chacun des versants.

Ce n'est pas du patriotisme étroit d'affirmer qu'une CGT en hausse constituera un gage de meilleures représentation et défense des agents, de batailles revendicatrices menées de la meilleure des façons et de succès pour le compte de toutes et tous : les agents, les citoyens et les missions publiques.

C'est pourquoi, toutes les voix comptent.

Mettons donc à profit les jours qui nous restent pour aller à la rencontre des salariés et faire de ce scrutin et de ses résultats un temps fort de notre déploiement et de notre action. ♦



À Toulouse, le 22 octobre, Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UFSE-CGT, a encouragé les militants CGT des services publics à mener une campagne offensive, ouvrant des perspectives pour les agents

>> CAMPAGNE ÉLECTIONS

## L'UFSE-CGT À LA RENCONTRE DES MILITANTS CGT DES SERVICES PUBLICS DE HAUTE-GARONNE

À l'invitation de l'union départementale, Jean-Marc Canon secrétaire Général de l'UFSE était en terres Toulousaine le 22 octobre.

Une réunion fructueuse d'échanges et de travail avec les syndicats et sections syndicales, en lien avec le plan de déploiement confédéral porté par l'union départementale (UD).

Dans ce département qui compte un peu plus de 120000 agents pour les trois versants de la fonction publique, nous menons campagne sur un périmètre de 60000 électeurs pour la seule fonction publique de l'État. C'est pourquoi, la présence à cette réunion de gros secteurs et services (Direccte, Éducation, Dreal, Vnf, Météo, Préfecture, Finances publiques, DDI, Enseignement supérieur, Défense, Dirso, Drac...) est un point d'appui important sur les enjeux.

### LES ENJEUX

Les camarades en ont relevé plusieurs :

- Le dépôt de listes partout. Sur ce point, les choses sont bien avancées et nourrissent la motivation et des ambitions;
- La présence de représentant-e-s CGT dans les services avec élections sur sigle, ce qui nécessite l'implication des syndicats et sections qui viennent en appui. Nous avons l'exemple de la DDSC où le travail du syndicat de la Préfecture en lien avec le bureau de l'UD a aidé à implanter la CGT à partir d'un conflit social;

→ Le taux de participation qui est une bataille essentielle comme l'a rappelé à juste titre Jean Marc. En 2014, il était de 53,35 % soit sensiblement équivalent au chiffre national. Il y a donc de la marge de progression à gagner.

### UNE CAMPAGNE CGT EN LIEN AVEC L'ACTUALITÉ ET LES LUTTES.

Partout où les luttes se développent, la CGT gagne. Depuis 2016 et la longue mobilisation contre la loi travail, la CGT progresse en Haute-Garonne. Dans le privé où la violence patronale est sans limite, la CGT gagne les élections. Cela a également été le cas dans la fonction publique territoriale suite aux fusions, mais également dans nombre d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Pour la Fonction publique d'État, les mobilisations nombreuses autour de AP 2022 à partir du contre forum organisé par l'UD donnent du souffle. C'est par exemple le cas aux finances publiques où une fois de plus, la mobilisation des personnels impulsée par la CGT vient d'empêcher la fermeture d'une trésorerie. Mais de nouvelles mobilisations à venir s'imposent avec la mise en œuvre des directives issues du rapport CAP 2022.

S'ajoutent la sécurité sociale et les retraites. Un moment fort de la réunion a été l'accent mis sur le lien organique entre ces deux dossiers et celui de notre statut. Un thème majeur de la campagne CGT car le lien avec les usagers montre combien nous n'avons pas à rougir de notre statut mais au

contraire, nous avons à le mettre en avant, comme un pilier de l'intérêt général, de la démocratie et des libertés publiques pour tous les citoyens.

Jean Marc Canon a conclu ce débat en mettant en avant, le besoin d'une CGT qui dépasse l'aspect défensif car nous avons largement les moyens et les contenus pour porter une campagne offensive et ouvrant des perspectives aux agents! ♦

### TOUS AU TRAVAIL AVEC CONFIANCE ET DÉTERMINATION !

Tel est le mot d'ordre pour le plan de déploiement qui a été décidé sur plusieurs sites marquants de Toulouse et du département. L'idée est claire, il s'agit de mettre la CGT en ordre de bataille confédéralement, c'est-à-dire que les secteurs forts et organisés, fournissent les moyens militants pour investir les secteurs un peu plus difficiles. **C'EST ÇA LA CGT !**



Philippe Martinez accompagne les militants CGT des finances publiques devant le centre des FP du Palais (fermé) à Belle Île (56)



## la CGT à l'offensive,

**Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT dans la bataille des élections du 6 décembre**

### À L'APPROCHE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, LE 6 DÉCEMBRE, QUEL EST LE MOT D'ORDRE DE LA CGT ?

Il s'agit de prolonger les actions, menées depuis déjà plusieurs années, et d'accompagner les mobilisations relatives à la défense du service public. Nous défendons une conception simple, celle d'un service public qui profite aux citoyens. Voter CGT lors des élections du 6 décembre, c'est affirmer son attachement à cette conception. Ce vote est à la fois un vote de contestation et un vote de proposition. Notre pays a la chance de posséder un service public largement développé. Plus de 8 Français sur 10 disent y être très attachés. Si Emmanuel Macron le considère comme un handicap, je soutiens, à l'inverse, que c'est un atout.

### QUELS SONT LES AXES DÉFENDUS PAR LA CGT POUR LE SERVICE PUBLIC ?

Il ne faut absolument pas considérer les services publics comme un coût mais, au contraire, comme un investissement. Vouloir réduire les dépenses publiques est une aberration. Pour reprendre le président de la République, il est urgent de redonner un sens aux valeurs de la République. Pour n'évoquer que l'égalité, quel que soit le lieu de résidence, tous les citoyens doivent jouir des mêmes droits et bénéficier du même traitement. C'est pourquoi nous contestons la légitimité de la réorganisation territoriale des services publics. Leur maintien est un gage d'attractivité pour les territoires et donc un levier de développement économique. ♦

## PHILIPPE MARTINEZ AUPRÈS DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

7 nov.	Strasbourg (67)	Matin	Hôpital
8 nov.	Paris (75)	8h30 à 13h30	Hôpital Salpêtrière – Visite des services
8 nov.	Montpellier (34)	18h00 à 20h00	Rencontre avec l'ensemble des candidats de la F.P.
9 nov.	Montpellier	Matin	Centre de tri Métropole
		Après-midi	CHU Territoriaux Conseil Général SDIS (pompiers)
27 nov.	Guéret (23)		Centre de tri Collectivité territoriale
29 nov.	Vienne (86)	Matin	Groupe hospitalier Nord Vienne, site de Châtellerault Territoriaux de Châtellerault et de Naintré CHU de Poitiers
		Après-midi	Centre hospitalier psychiatrique de Laborit Territoriaux Grand Poitiers Prison de Vivonne
		Soir (19h45 – 22h00)	Débat public
30 nov.	Paris (75)	Après-midi	Prison de Fleury Merogis

## AFFAIRE TEFAL : VICTOIRE EN CASSATION !

Communiqué CGT-SUD-FSU-FO-CNT / vendredi 19 octobre 2018

**A**près une audience tenue le 5 septembre 2018 (voir notre numéro de septembre), la Cour de Cassation vient de rendre son jugement sur la légalité de la condamnation de Laura Pfeiffer, inspectrice du travail, pour recel de violation du secret des correspondances et violation du secret professionnel prononcée par la Cour d'appel de Chambéry.

Cette décision est un désaveu cinglant pour Tefal qui avait porté plainte contre Laura comme pour le ministère du travail qui ne l'a jamais soutenue notamment en ne condamnant pas publiquement les agissements de l'entreprise.

L'affaire est donc renvoyée devant la Cour d'appel de Lyon pour être rejugée sur le fond à la lumière de la dernière loi censée protéger les lanceurs d'alerte.

La reconnaissance du statut de lanceur-euse d'alerte, tant pour le salarié ayant transmis les documents révélant l'obstacle aux fonctions que pour Laura Pfeiffer

elle-même, est une première victoire.

Désormais s'ouvre une nouvelle phase juridique à l'issue de laquelle nos organisations syndicales comptent bien obtenir une relaxe [...]

Ce verdict est un encouragement pour les agent-e-s de l'inspection du travail, dans un contexte où le ministère multiplie les sanctions, menaces et notes de service visant à les mettre au pas.

Nos organisations continuent d'exiger une condamnation publique des agissements de Tefal par la ministre. Elles appellent nos collègues à s'organiser collectivement dans les services pour résister aux menaces et sanctions, en défense d'une inspection du travail indépendante du pouvoir politique et du patronat.

Nos syndicats organiseront la mobilisation à l'occasion du prochain procès en appel en soutien à notre collègue. ♦



## III INTERNATIONAL

### Le Parlement européen vote l'ouverture d'un trilogue\* sur la directive sur l'eau potable. IL EST TEMPS DE METTRE EN ŒUVRE LE DROIT HUMAIN À L'EAU DANS LA LÉGISLATION EUROPÉENNE !

24 octobre 2018 — Hier, le Parlement européen a voté à une très faible majorité en faveur du rapport du député européen Michel Dantin sur la directive eau potable (DWD). C'est la première fois que la législation de l'UE prend en compte une initiative citoyenne européenne, en l'occurrence le Right2water.

La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), l'épine dorsale de l'ICE Right2water, se félicite qu'une majorité de députés européens ait soutenu un mandat pour que le droit humain à l'eau soit inclus dans la directive sur l'eau, reconnaissant ainsi la nécessité pour les États membres de fournir un accès universel pour tous

dans l'Union européenne. Il s'agissait là d'une exigence clé de l'ICE. Nous sommes toutefois déçus qu'une majorité de la droite du Parlement européen ait consacré du temps et des efforts à diluer les exigences de la société civile.

Le soutien limité que le texte a finalement reçu (avec la correction de certains votes, il sera inférieur à 300 députés) montre que le rapport aurait pu mieux refléter les demandes de la société civile. Nous regrettons que la majorité du Parlement ait rejeté un approvisionnement minimum en eau pour chaque citoyen et la création d'un observatoire européen de l'eau. Cela aurait conduit à de réels progrès et à la transparence.

Les mesures positives qui ont été prises sont le fruit d'une mobilisation intense de la société civile. Le Parlement soutient désormais la garantie de la gratuité de l'approvisionnement en eau dans les bâtiments publics. Il décourage l'utilisation de l'eau embouteillée. Il existe une disposition sur les fontaines publiques avec la mise en place et l'entretien d'équipements extérieurs et intérieurs pour l'accès à l'eau dans les espaces publics. Le fait que le Parlement et la Commission proposent

aux États membres d'améliorer l'accès à l'eau pour les groupes vulnérables et marginalisés constitue une avancée majeure.

Jan Willem Goudriaan, secrétaire général de la FSESP et vice-président de Right2water déclare: *"Il est vraiment dommage qu'une petite majorité du Parlement n'ait pas soutenu les appels à une reconnaissance et une mise en œuvre plus claires de Right2Water dans la législation européenne. Nous continuerons à plaider en faveur de Right2Water auprès des États membres et à exiger des progrès dans la mise en œuvre du droit humain à l'eau dans la législation européenne"*.

Nous attendons des États membres qu'ils présentent des propositions pour Right2Water lors du trilogue. Plus de 1,8 million de citoyens de l'Union européenne en ont le souhait.

TRILOGUE : Réunion tripartite informelle à laquelle participent des représentants du Parlement européen, du Conseil de l'Union (Conseil des ministres) et de la Commission européenne.



Sport pour tous et découverte de pratiques sportives constituaient des missions essentielles du Ministère du sport

# VERS LA PRIVATISATION DU SPORT

Entretien avec Marie Buisson, secrétaire générale de la FERC-CGT et Marie-Thérèse Fraboni, secrétaire générale du Syndicat national des personnels du ministère de la Jeunesse et des Sports

■ **Fonction publique:** Quelles sont les missions du ministère des sports? La séparation de la jeunesse et de la vie associative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) a-t-elle eu un impact sur le ministère dans son essence même et sur l'exercice de ses missions?

► **Marie Buisson, Marie-Thérèse Fraboni:** Les missions du ministère des sports sont d'une part la définition de la politique sportive de haut niveau, incluant les manifestations nationales et internationales et, d'autre part, celle du développement du sport pour tous, dont la formation aux métiers du sport.

Le ministère conduit aussi une politique de prévention en matière de lutte contre le dopage, les incivilités et les violences dans les stades, le racisme et toutes conduites discriminantes.

Le rattachement de la jeunesse et de la vie associative à l'éducation nationale constitue bien une brèche dans l'organisation des missions. Sous couvert d'un affichage politique qui place l'intervention de l'État dans un cadre interministériel, nous observons que les deux champs d'intervention jeunesse et sports avancent désormais parallèlement. Il y a de moins en moins de porosité, sauf, à la marge dans la politique

de la ville, pour laquelle le mouvement sportif contribue via les financements à ouvrir aux jeunes habitants des QPV (quartiers politique de la ville) la découverte de pratiques sportives diversifiées. La toute récente nomination d'un secrétaire d'État à la jeunesse va sans doute accentuer cette césure. C'est la raison pour laquelle notre demande déjà réitérée de la création d'un grand pôle éducatif en charge de coordonner toutes les missions éducatives afin de redonner du sens à l'action éducative, devient urgente.

**Nous allons vraisemblablement vers l'affirmation d'une politique sportive de haut niveau, élitiste**

Il nous faudra aussi évaluer l'impact de la mission du futur et nouveau Service national universel sur l'ensemble de la politique de jeunesse...

Nous allons vraisemblablement vers l'affirmation d'une politique sportive de haut niveau, élitiste, conduite par l'État au détriment d'une politique de déve-

loppement des activités physiques et sportives pour tous. Depuis l'obtention des Jeux Olympiques en 2024 par la France, la motivation gouvernementale vers la recherche de l'excellence et de la performance est passée devant celle de l'accès à la pratique pour toutes et tous.

Les métiers du sport sont encore régis par le Code du sport, et les diplômes d'État fondés sur une exigence de qualité de la formation des éducateurs sportifs. Pour combien de temps encore? Il y a une telle pression du côté des employeurs à réclamer des formations courtes de type Certificat de qualification professionnelle pour faciliter l'employabilité dans la branche et répondre enfin à la demande! Force est de constater, qu'en réalité, la lame de fond est celle de la généralisation des qualifications de bas niveau pour justifier des emplois payés au rabais et ainsi ubériser le champ du sport déjà connu comme un vivier de salariés précaires: CCD, temps partiels, fort turnover, etc.

■ **Fonction publique:** Les personnels ont appris par voie de presse la transformation de la direction des sports en agence nationale du sport. En quoi cela modifie-t-il le rôle

## MISSIONS

de l'État en matière de développement du sport? Puis, fin juillet la suppression de 1 600 postes était annoncée (45 % des agents du ministère)? De quels postes s'agit-il? Quelles conséquences en découlent? Quelle peut être dans ces conditions la viabilité d'un ministère?

► **Marie Buisson, Marie-Thérèse Fraboni:** Au printemps dernier la décision fracassante de création d'une Agence nationale du sport est venue troubler les travaux dits de « la gouvernance du sport » qui devaient en principe aboutir en juillet. C'est dire combien les réunions, les séminaires et autres ateliers de concertation ont tous un point commun. Celui de poursuivre un objectif de communication. Dans les faits les décisions sont déjà dans les tiroirs...

**Les conseillers techniques sportifs sont l'essence même du ministère ! Sans eux, c'est la mort du ministère.**

L'agence acte le désengagement de l'État. En effet la gouvernance de l'agence sera tripartite 30 % pour l'État, à parts égales avec le mouvement sportif et les collectivités territoriales. L'État pour l'instant reste le seul financeur, le centre national pour le développement du sport (CNDS) étant fondu dans l'Agence. Comme l'un des objectifs de cette évolution est aussi de développer les partenariats public-privé la part de 10 % dévolue aux entreprises est vouée à croître.

En conséquence il y a tout lieu de s'inquiéter des choix politiques futurs qui se porteront sur le soutien à des sports « rentables » donc réduits à ceux qui génèrent des profits: télévision, paris en ligne...

La suppression annoncée des 1 600 postes participe d'ailleurs de cette vision politique du sport. Les agents visés sont les conseillers techniques sportifs (CTS). En qualité de fonctionnaires, ils sont placés auprès des fédérations sportives. Ils concourent à leur développement via des apports en conseil, formation, entraînement. Aujourd'hui ils sont remis en cause par les grandes fédérations qui réclament d'exercer la pleine autorité sur l'ensemble des sala-

riés qui interviennent en leur sein. Pour bénéficier des fonds publics, les présidents sont toujours preneurs, mais ils ne supportent plus la tutelle de l'État et voudraient revoir les conventions d'objectifs encadrant les délégations de service public qui les lient à la direction des sports.

Les CTS sont l'essence même du ministère! Sans eux, c'est la mort du ministère.

Ils sont la colonne vertébrale du modèle français du sport fondé sur l'interaction de la puissance publique et du mouvement sportif. Ce sont eux qui détectent et forment nos futurs champions Ce sont eux qui apportent leur expertise à nos bénévoles dans les clubs...

► **Fonction publique:** Face à ces annonces quelles ont été les réactions de la CGT? Intersyndicale? Quelle vision porte la CGT de politiques publiques du sport et de la jeunesse? Quelles sont les revendications avancées dans l'immédiat?

► **Marie Buisson, Marie-Thérèse Fraboni:** Face à cette entreprise gouvernementale de destruction des emplois publics pour aller vers la privatisation du sport, la CGT manifeste son opposition à la vision d'une société radicalement libérale au sens économique. En effet le message lancé aux associations est clair: financez-vous vous-mêmes. A contrario de ce diktat nous proposons une mobilisation constante des agents par des grèves, mais aussi l'organisation d'assises du sport qui réuniraient les acteurs du sport dont les fédérations moins médiatiques attachées à l'organisation actuelle, les élus locaux et évidemment les pratiquants, qui ne savent pas encore que le coût de la licence serait au moins multiplié par 3! Préparer un moment fort de grève des animateurs des clubs et du temps périscolaire est à l'étude également.

Nous sommes partie prenante d'une action intersyndicale qui est historique dans notre champ d'intervention, intersyndicale très large: UNSA, FSU, CFDT, CGT, FO, Solidaires.

La CGT est à l'initiative d'une rencontre avec Marie-George Buffet rapporteure à l'Assemblée nationale du budget sport et vie associative.

Cette mobilisation pour préserver une politique publique du sport s'inscrit aussi dans un mouvement plus large, et qui doit se construire, de lutte pour la préservation de nos services publics, seuls garants de l'égal accès de toutes et de tous sur tout le territoire, à la culture, au sport, à l'éducation, à l'émancipation. ♦



TRIBUNE DE

# SERVICE PUBLIC D'UNE DES

**MARIE-GEORGE  
BUFFET**

Rapporteure du budget  
2019 sur le sport et  
la vie associative,  
et députée PCF de  
Seine-Saint-Denis

Ex-ministre de la  
jeunesse et des  
sports du 04/06/1997  
au 05/05/2002





MARIE-GEORGE BUFFET

L'annonce de la suppression potentielle de 1 600 postes de cadres techniques nationaux d'ici 2022 acheva de convaincre le plus grand nombre de l'incohérence totale de la politique gouvernementale en matière sportive.

## BLIC DU SPORT : ITINÉRAIRE TRUCTION PROGRESSIVE

**L**undi 23 octobre, séance du soir à l'Assemblée nationale. L'étude du projet de loi de finances pour l'année 2019 touche à sa fin.

L'article 29 arrive, il est relatif aux taxes affectées. Chacune de ces taxes finance des organismes d'État. Elles sont le plus souvent plafonnées, c'est-à-dire qu'une fois une certaine somme récoltée, le surplus va dans le budget général de l'État.

Ce soir-là, c'est au tour des crédits dédiés au Centre national pour le développement du sport (CNDS) d'être étudiés. Trois taxes le financent : deux sont dans le champ de la Française des Jeux et portent sur les jeux de loterie et les paris sportifs. La troisième permet de prélever un pourcentage des droits de retransmission télévisuelle, taxe que j'avais créée lorsque j'étais ministre de la Jeunesse et des Sports afin d'améliorer le financement du sport amateur.

### DISPARITION DU CNDS EN 2019

Je propose plusieurs amendements déplaçant ces trois taxes, augmentant ainsi le financement du sport de plusieurs dizaines de millions d'euros.

L'année dernière, la majorité En Marche avait baissé brutalement le plafond de ces taxes, privant le CNDS de la moitié de ses ressources. Mes collègues du groupe de la Gauche démocrate et républicaine défendent mes amendements, ils sont soutenus par de nombreux parlementaires sur tous les bords. Le Gouvernement s'y oppose. Amendements rejetés.

Dans la foulée, la ministre des Sports et le ministre de l'Action et des Comptes publics présentent à leur tour deux amendements. Le premier augmente le plafond de la taxe sur les retransmissions de 15 millions d'euros,

La majorité LREM a supprimé le CNDS par le vote d'un seul amendement [...] en transférant tous ses financements, environ 150 millions d'euros, à une agence dont ni le périmètre ni le pilotage ne sont connus.

soit 40 millions d'euros au total, revenant ainsi au niveau de 2017. Ce n'est pas grand-chose, mais c'est toujours bon à prendre.

Seulement, le second amendement présenté par le Gouvernement vient bouleverser tout le modèle sportif français : ces taxes ne seront plus affectées au CNDS mais à une Agence nationale du sport, qui n'est pas encore créée. Le CNDS disparaîtra quand l'agence sera mise sur pied, au plus tard le 1er septembre 2019.

Voilà comment la majorité LREM a supprimé par le vote d'un seul amendement cet organisme aussi important pour le sport en transférant tous ses financements, environ 150 millions d'euros, à une agence dont ni le périmètre ni le pilotage ne sont connus. Tout cela sans véritables débats puisque le temps de parole sur un amendement est très limité. Il n'y a pas eu non plus de travail en amont avec les parlementaires puisqu'à aucun moment cette question a été étudiée en commission des Affaires culturelles et de l'éducation.

Ce coup de tonnerre silencieux intervient alors que les nuages s'accumulaient depuis des mois au-dessus du mouvement sportif. L'année dernière,

la suppression brutale de dizaines de milliers de contrats aidés avait mis en péril nombre de clubs associatifs. L'annonce de la baisse du budget du ministère des sports de 30 millions d'euros cette année, soit une diminution de 6 %, souleva un mouvement inédit de protestation. L'annonce de la suppression potentielle de 1600 postes de cadres techniques nationaux d'ici 2022 acheva de convaincre le plus grand nombre de l'incohérence totale de la politique gouvernementale en matière sportive. Les mobilisations se multiplient, de la part du mouvement sportif, des professeurs d'EPS ou des fonctionnaires du ministère des Sports. Tous s'attachent à rappeler combien l'encadrement public du sport est indispensable.

### QUEL AVENIR POUR LE MINISTÈRE DES SPORTS ?

Au-delà du financement, la réforme de la gouvernance suscite également beaucoup d'inquiétudes.

La nouvelle agence, selon les premières orientations qui ont été rendues publiques, sera en charge du haut niveau et du développement des

pratiques, sans que nous en sachions beaucoup plus. Sa composition sera quadripartite: 30 % pour l'État, 30 % pour les collectivités territoriales, 30 % pour le mouvement sportif, 10 % pour les entreprises. Ce nouvel attelage sera donc en charge d'animer la politique d'accompagnement des sportives et sportifs de haut niveau pour répondre à l'ambition des 80 médailles pour les Jeux de Paris et de développer la pratique sportive pour atteindre l'objectif affiché de 3 millions de pratiquantes et pratiquants en plus.

La première question qui se pose est celle de l'avenir du ministère des

**Réaffirmer notre attachement au service public du sport et notre opposition au désengagement de l'État au profit d'une marchandisation des pratiques**

Sports qui est plus que jamais incertain. Son budget est famélique, son administration déconcentrée est noyée dans le pôle des affaires sociales, son inspection sera sans doute bientôt rattachée à l'Éducation nationale et les cadres techniques nationaux craignent pour leur avenir. Avec la création de l'agence, ce sont désormais ses compétences et son pouvoir de contrôle qui seront fortement réduits. Ces orientations me semblent dangereuses, tant je crois au rôle premier de l'État dans ce domaine.

Néanmoins, il ne s'agit pas pour moi de nier le fait que le modèle sportif français doit être rénové.

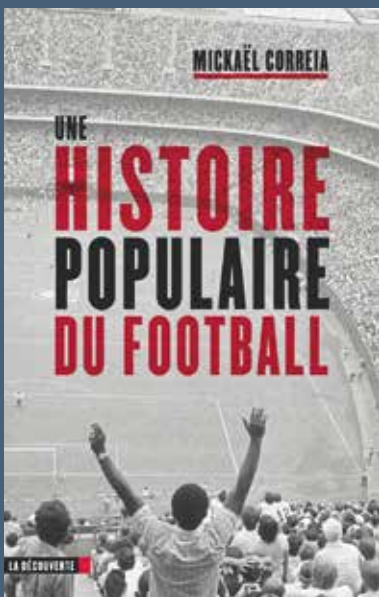
Premièrement, l'État doit mieux garantir l'équité territoriale en termes d'accès à la pratique sportive. Les territoires carencés en équipements sportifs sont nombreux, les infrastructures sont vieillissantes, beaucoup de professeurs d'EPS ne peuvent pas assurer leurs cours faute d'accès aux stades ou aux piscines. Nous devons prendre appui sur la dynamique des Jeux Olympiques et Paralympiques pour assurer un diagnostic complet des équipements et mettre les moyens là où c'est le plus nécessaire. C'est la première condition au développement d'une pratique sportive démocratisée.

De plus, les collectivités territoriales, de loin les premiers financeurs du sport en France, doivent être mieux accompagnées financièrement et humainement afin d'aider au développement des clubs de proximité et d'assurer la présence d'équipements structurants partout sur le territoire. La suppression du CNDS dont c'était le rôle et la baisse des crédits du ministère vont à rebours de cet impératif. Tous les élus en charge du sport que j'ai rencontrés partageaient la même crainte de voir l'État leur laisser la totalité de la charge financière du sport de proximité.

Enfin, le mouvement sportif doit être associé plus étroitement aux décisions qui le concernent mais pour que cela puisse se faire efficacement, la parole et les problématiques des clubs et des licenciés doivent être mieux prises en compte par des mécanismes de démocratie interne au mouvement sportif plus aboutis.

### LE RISQUE D'UNE DESTRUCTION DU RÉSEAU ASSOCIATIF

L'agence nationale du sport telle qu'elle se construit ne permettra pas de répondre à ces enjeux. Elle ne traduit en l'état actuel qu'un désengagement moral et financier de l'État. En pensant qu'une simple copie du modèle anglais suffira à développer le sport en France, l'exécutif prend le risque de dévitaliser le tissu associatif et de créer un sport à deux vitesses.



contestataires du monde entier.

L'auteur retrace le destin de celles et ceux qui, pratiquant ce sport populaire au quotidien, en professionnels ou en amateurs, ont trop longtemps été éclipsés par les équipes stars et les légendes dorées. Prenant à contrepied les clichés sur les supporters de foot, il raconte aussi l'étonnante histoire des contre-cultures footballistiques nées après la Seconde Guerre mondiale, des hooligans anglais jusqu'aux ultras qui ont joué un rôle central dans les printemps arabes de 2011. En proposant une histoire « par en bas », en s'attachant à donner la parole à tous les protagonistes de cette épopée, Mickaël Correia rappelle que le football peut être aussi généreux que subversif.

*Mickaël Correia est journaliste indépendant. Il participe à la fabrication collective du mensuel de critique sociale CQFD et de la revue Jef Klak*

### UNE HISTOIRE POPULAIRE DU FOOTBALL

**Mickaël CORREIA**

Editions La Découverte  
Collection : Cahiers libres  
Parution : mars 2018  
ISBN : 9782707189592  
Nb de pages : 416

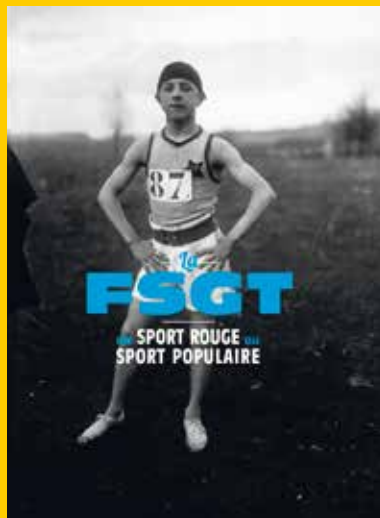
De l'Angleterre à la Palestine, de l'Allemagne au Mexique, du Brésil à l'Égypte, de la France à l'Afrique du Sud, ce livre raconte une autre histoire du ballon rond, depuis ses origines jusqu'à nos jours.

Le football ne se résume pas au foot-business : depuis plus d'un siècle, il a été un puissant instrument d'émancipation pour les ouvriers, les féministes, les militants anticolonialistes, les jeunes des quartiers populaires et les

Le sport est un service public dont les piliers sont l'Éducation nationale et le monde associatif. Il repose sur l'engagement de millions de professionnels et de bénévoles. Les structures du marché privé, si elles répondent à certains besoins, sont avant tout lucratives et n'offrent pas la dimension éducative et l'encadrement qui se trouvent dans les clubs et les fédérations. L'exercice physique et la pratique du sport ne doivent pas être confondus. C'est pour cela que le sport doit faire l'objet de politiques publiques spécifiques dont seul l'État peut être le garant.

J'anime depuis plusieurs mois des réunions de travail avec les syndicats, des fédérations, l'association des élus locaux au sport, des dirigeantes et dirigeants de clubs, des professeurs d'EPS. Notre objectif est de renforcer une politique sportive ambitieuse par des propositions concrètes. Je veux que nous puissions, d'une voix unie, réaffirmer notre attachement au service public du sport et notre opposition au désengagement de l'État au profit d'une marchandisation des pratiques.

Notre enjeu est désormais de construire notre propre projet et de le porter partout, en particulier à l'Assemblée nationale, afin d'opposer au démantèlement en cours notre vision d'un sport émancipateur, vecteur de valeurs et accessible à toutes et tous grâce à un service public consolidé. ♦



*Sport et plein air*, la revue de la FSGT, et les éditions la ville brûle présentent un bel ouvrage de 240 pages, richement illustré (nombre d'images rares ou inédites), retraçant les petites et la grande Histoire(s) de la Fédération sportive et gymnique du travail née avec le XXe siècle, lorsque les premiers clubs sportifs ouvriers voient le jour. Puis, officiellement, en 1934, lorsque les fédérations sportives socialiste et communiste fusionnent pour donner naissance à la FSGT, anticipant ainsi le Front populaire.

Le sport FSGT, sport rouge, sport ouvrier, puis sport populaire, tout simplement, c'est aussi un sport antifasciste, un sport féministe, un sport tourné vers l'innovation. C'est une fédération internationaliste, aux avant-gardes de la solidarité et des grands combats du mouvement ouvrier (contre les JO de Berlin, Résistance, indépendance algérienne, Afrique du Sud, Palestine...), populaire dans ses engagements comme dans les pratiques (cyclo, foot, volley, plongée, gym, escalade...) et les nombreuses innovations qu'elle a mises en œuvre (sport de l'enfant, lutte féminine, bébés nageurs, foot autoarbitré...).

**Relié: 230 pages**  
**Editeur :**  
**Editions la ville brûle**  
**(20 novembre 2014)**  
**Langue : Français**  
**ISBN-10: 2360120530**

**En vente à partir du site de la FSGT :**  
**[www.fsgt.org](http://www.fsgt.org)**

Ce sont les fédérations sportives ouvrières qui, dans les années 30, ont largement contribué à l'implantation du Volley-ball en France



>> RÉUNION DU 18 JUILLET 2018

## « POINT D'ÉTAPE » SUR LA CONCERTATION RELATIVE AU NOUVEAU CONTRAT SOCIAL AVEC LES AGENTS PUBLICS

**Olivier Dussopt a rappelé les dates des nombreuses réunions consacrées aux deux premiers chantiers qui, selon lui, constituent la preuve d'un dialogue social nourri et en annonce autant pour le dernier semestre de l'année...**

### **Le chantier relatif au dialogue social:**

Les CT et les CHSCT: fusion des CT et CHSCT avec création d'une instance compétente sur les questions d'organisation et de fonctionnement des services, de conditions de travail ou encore sur les politiques RH; en fonction d'un seuil d'effectifs à définir, sera obligatoirement créée au sein de la nouvelle instance collective une formation spécialisée chargée de se prononcer sur ces enjeux de santé et sécurité au travail, en lieu et place de l'assemblée plénière. Cette formation spécialisée sera composée à partir de membres de l'assemblée plénière. Les droits à formation spécifiques en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail seront maintenus et au moins une journée de formation commune aux chefs de service et aux représentants des personnels dans le cadre du parcours de formation obligatoire des membres des nouveaux CHSCT sera mise en place. Dans le cadre des nouvelles instances collectives, certaines compétences pourraient être exercées à un niveau territorial plus fin, sous réserve que cette forme de « déconcentration » soit justifiée par un niveau de risques professionnels élevé et ne remette pas en cause la compétence pleine et entière de l'assemblée plénière ou de la formation spécialisée HSCT lorsqu'elle existe. Ce sujet sera expertisé et concerté après les élections.

→ Les CAP et les CCP: les CAP seront structurées au sein de l'État par catégorie hiérarchique et par employeur, à l'instar de ce qui existe dans les versants territorial et hospitalier et en supprimant les groupes hiérarchiques dans les deux autres versants. Leurs attributions seront « concentrées sur les situations les plus délicates humainement »... comprendre le disciplinaire.

→ La nouvelle instance collective élaborera des lignes directrices de gestion des mutations, d'avancement ou de promotion au choix des agents.

→ Les encadrants doivent être mis en situation de choisir plus facilement leurs collaborateurs ou inversement de pouvoir également sanctionner, au besoin, des comportements inappropriés ». Une exclusion temporaire de fonctions de trois jours, qui existe déjà dans le versant territorial est, dans cet objectif, introduite dans le premier groupe de sanctions.

→ Cette nouvelle organisation ne sera mise en œuvre que progressivement dans le courant du mandat qui débutera après le 6 décembre.

Le point d'étape a également été l'occasion de lister les sujets devant faire l'objet d'un approfondissement des échanges

au cours des prochains mois, notamment l'évolution des instances nationales de concertation, la cartographie des instances en fonction des niveaux d'organisation ainsi que les droits et moyens syndicaux.

Si cette nouvelle organisation concerne les trois versants de la FP, des discussions devront avoir lieu par versant, pour tenir compte de leurs spécificités.

### **Le chantier contrats:**

« La volonté du Gouvernement est aussi très nette, nous souhaitons élargir les cas de recours au contrat dans la fonction publique, tout en améliorant les conditions d'emplois des agents contractuels afin que ces contrats puissent être ou demeurer attractifs pour les agents ».

Le périmètre pour lequel le recours au contrat sera désormais possible sera arrêté l'issue du chantier.

### **Le contrat de projet ou de mission sera possible.**

Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique, serait ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques et serait conclu pour une durée déterminée, fixée à 6 ans maximum, mais pourrait prendre fin avant son terme prévisionnel avec l'achèvement de la mission, sous réserve de délais de prévenance et d'une indemnisation spécifique dont les contours restent à définir. Ce contrat n'ouvrirait pas de droit spécifique à CDIisation ou à titularisation.

Cette facilitation du recours au contrat pour les employeurs publics doit s'accompagner d'une amélioration des conditions de recrutement et d'emploi des contractuels. Il s'agit d'aller vers une plus grande harmonisation des droits, notamment sociaux, des contractuels par rapport aux titulaires et réfléchir à des mécanismes innovants en termes d'évolution professionnelle afin de donner des perspectives aux agents qui souhaiteraient s'investir durablement dans la fonction publique.

De même il faut réfléchir à la définition de règles contraignantes s'agissant de la reconduction abusive des contrats courts.

La concertation doit se poursuivre à la rentrée sur tous ces sujets.

### **Intervention de la CGT:**

« La CGT prend note que les deux premiers chantiers que vous avez choisi d'ouvrir — dialogue social/organismes consul-

tatifs et agents non titulaires —, ne seront pas clos avant la trêve estivale.

Ceci posé, ce n'est pas pour autant que notre organisation syndicale s'en trouverait satisfaite.

Car, sur le fond, plus que jamais nous constatons que, sur l'essentiel, il n'y a pas de véritable espace de concertation qui soit ouvert par le président, le gouvernement et donc vous-même.

Les deux dossiers à l'ordre du jour de notre réunion d'aujourd'hui sont tristement emblématiques de cette faille.

En effet, contre l'avis de la majorité, voire de la totalité des organisations syndicales représentatives, vous imposez entre autres :

- La fusion des Comités Techniques et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ;
- L'amputation de la plupart des prérogatives des Commissions administratives paritaires qui, si votre projet va à son terme, ne seront plus que des coquilles vides ;
- Le renforcement du recours au contrat alors même que les agents non titulaires sont bien trop nombreux dans la Fonction publique ;
- La création d'un contrat de mission ou de projet, peu importe le terme, qui n'est rien d'autre que le renforcement de la précarité...

D'ailleurs, soit dit en passant, comment croire une seconde à vos propos qui réaffirment votre attachement au Statut dès lors que, dans la réalité, vous démantelez ce qui en fait le socle ?

Nous pourrions malheureusement multiplier les exemples des passages en force que vous ne cessez d'opérer.

Pour résumer, il semble que votre conception du dialogue social réside principalement dans la mise en œuvre de mesures à l'exact opposé de ce que proposent les organisations syndicales !

En outre, face à nos arguments dont nous avons la faiblesse de penser qu'ils sont étayés, vous ne répondez qu'à coups de « fluidité », « agilité »,... que vous répétez jusqu'à saturation.

La CGT vous le dit, Monsieur le Ministre, la qualité du dialogue social n'est pas égale à la quantité de réunions et les préjugés dogmatiques ne font pas un argumentaire.

Comble de la provocation sans doute, vous envisagez maintenant de préfigurer, dès la mandature qui s'ouvrira au 1er janvier 2019, la mise en place de l'instance unique se substituant aux CT et aux CHSCT ! Pour la CGT, il est absolument inacceptable de changer pour les 4 années qui viennent les règles et les organismes consultatifs pour lesquels les agents vont voter le 6 décembre.

Enfin, nous apprenons, au détour d'une de vos interviews, que vous préconisez également la fusion du Centre national de la fonction publique territoriale et des centres de gestion. La CGT est résolument hostile à



#jevotecgt  
le 6 décembre

En ligne

- TOUTES NOS PUBLICATIONS : "4 PAGES" ET TOUT LE "MATÉRIEL" ÉLECTIONS 6 DÉCEMBRE 2018 SE TROUVENT SUR NOTRE SITE INTERNET, CHEMIN : [UFSECGT.FR](http://UFSECGT.FR) > ÉLECTIONS 6 DÉCEMBRE > MATÉRIEL ÉLECTIONS 6 DÉCEMBRE
- Page facebook UFSE-CGT
- Twitter @UFSE\_CGT
- RECUEIL DE NOS TRACTS CHEMIN : [UFSECGT.FR](http://UFSECGT.FR) > REPÈRES REVENDICATIFS > RECUEIL DES PRINCIPAUX TRACTS DE L'UFSE-CGT

une telle perspective.

Attachée au véritable débat et au versant propositionnel du syndicalisme qu'elle défend, la CGT jugera si, dans les prochaines semaines, le minimum requis est présent pour que l'agenda que vous éditez n'ait pas de social que le nom !

D'ici-là, comme elle l'a déjà fait à de nombreuses reprises, notre organisation syndicale vous adressera des propositions pour, en particulier, plus d'efficacité dans le dialogue social au travers d'organismes consultatifs renforcés et pour combattre la précarité.

Leur prise en compte — ou non — constituera un vrai test et déterminera notre ligne de conduite pour la période qui s'ouvre.

Voulant encore croire, en dépit de vos actes, au fait que les organisations syndicales ne soient pas considérées par vous comme des obstacles ou des adversaires, nous vous demandons solennellement de prendre dès aujourd'hui un engagement. Celui-ci est le suivant : que vos réformes régressives des organismes consultatifs n'aient pas de répercussions négatives sur le volume des droits attachés à l'exercice des mandats syndicaux et à ceux des représentants des personnels.

Sur l'égalité professionnelle, puisque vous avez abordé cet enjeu essentiel dans votre propos introductif, la CGT vous rappelle qu'elle vous a déjà transmis de multiples propositions par écrit.

Pour que nous puissions envisager qu'une véritable négociation s'ouvre et que, a fortiori, nous puissions déboucher sur un protocole d'accord, il est indispensable que, au nom du gouvernement, vous garantissiez un socle minimum de conditions nous permettant de croire à la sincérité de votre engagement pour cette cause majeure.

Monsieur le Ministre, en conclusion, pour la CGT, il est indispensable et urgent que vous changiez de cap dans l'intérêt des agents de la Fonction publique, des missions publiques et de la population. »

**À la réception de l'agenda social, nous avons pu constater que seule une nouvelle réunion était prévue sur le recours au contrat ! Le point d'étape serait donc un point final !**



## AXE 3 : CHANTIER DE LA "CONCERTATION" *La rémunération*

**La réunion d'ouverture, présidée par Olivier Dussopt a posé le cadre du débat que le gouvernement veut imposer. Il sera décliné au cours des trois groupes de travail qui se sont tenus en juin et juillet puis fin octobre.**

**L**a CGT a, dès l'ouverture, manifesté son hostilité aux postulats qui sous-tendent les discussions: « *Le titre de la séquence de concertation que vous ouvrez ce jour est « comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? ».*

*La réponse de la CGT tient en trois mots: en l'augmentant! Or, en dépit de la contraction du produit intérieur brut issue de la crise générée par un capitaliste débridé dans les années 2007 à 2010, la part des salaires de la Fonction publique dans les richesses créées est en recul ces quinze dernières années.*

*Il faut y voir les conséquences des politiques d'austérité menées depuis trop longtemps et, notamment, de l'inacceptable gel de la valeur du point. (...).*

*Il est rappelé (dans le document préparatoire) que le gouvernement précédent a supprimé les avancements accélérés d'échelons, de manière totalement infondée et contre l'avis de notre organisation syndicale.*

*Et voilà qu'aujourd'hui, ledit document constate que seuls les avancements de grade ou de corps permettent de reconnaître la valeur professionnelle!*

*C'est bien la preuve que la CGT avait raison: il ne fallait pas remettre en cause ces dispositifs.*

*De surcroît, il existe une forme de duplicité manifeste à, aujourd'hui, en tirer d'éventuels arguments pour justifier l'accroissement des primes " au mérite ".*

*Pour la CGT, ce n'est pas la part indemnitaire qu'il faut encore accroître. Faut-il rappeler que cette dernière a doublé ces dernières années pour atteindre un niveau que rien ne*

*justifie et qui pose des problèmes majeurs.*

*Pour la CGT, il ne saurait être question que le salaire " au mérite " trouve à se concrétiser encore davantage et, a fortiori, via un accroissement des primes. Cela serait immédiatement synonyme de davantage d'iniquité, d'opacité dans les systèmes de rémunération et de nouvelles difficultés dans les niveaux des retraites.*

*Par ailleurs, alors que ce gouvernement nous rebat les oreilles avec son objectif de favoriser la mobilité, un nouvel accroissement des primes constituerait un frein objectif à cette mobilité.*

*Nous en profitons pour rappeler que la CGT se prononce encore et toujours pour l'abrogation du RIFSEEP. (...).*

*La CGT rappelle qu'elle est favorable à reconnaître la manière dont les agents rendent le service public. Mais une telle prise en compte ne peut trouver à se concrétiser que dans un système renouvelé à l'intérieur du déroulement de carrière avec la remise en place d'accélérateurs. Cela nécessite la mise en œuvre de critères liés exclusivement aux missions publiques, qui soient définis de manière transversale avec une forte base collective.*

*Cela nécessite également de rendre ces critères les plus objectifs possible et de renforcer le rôle des CAP dans ce domaine. Ce dernier aspect va évidemment à l'encontre des volontés gouvernementales de démanteler les CAP.*

*Enfin, nous attirons votre attention de manière ferme sur le fait incontournable qu'un accroissement de la part aléatoire des rémunérations ne manquera pas une fois de plus d'être pénalisant avant tout pour les agents féminins, ce qui va à l'encontre de l'égalité professionnelle qui reste à nos yeux un enjeu essentiel. »*

**LE GROUPE DE TRAVAIL DU 27 JUIN AVAIT POUR OBJECTIF DE POSER LE DIAGNOSTIC DES DÉTERMINANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PUBLICS EN REPRENANT LES AXES DE TRAVAIL FIXÉS PAR LA SÉANCE D'OUVERTURE.**

**Le constat :** la part indiciaire constitue le socle du système de rémunération puisque l'indice est acquis par progression automatique dans le grade. Depuis la suppression des accélérations de passage d'échelon, l'avancement à l'intérieur d'un grade s'opère désormais selon le seul critère de l'ancienneté. La prise en compte de la valeur professionnelle des agents repose sur les seuls avancements de grade, promotion interne et nominations sur statuts d'emplois, outils qui ne peuvent être actionnés qu'à quelques reprises au cours d'une carrière.

Il existe des compléments indiciaires destinés à reconnaître l'exercice de fonctions ou de conditions d'exercice particulières mais ils ont été mis en place il y a plus de 20 ans.

À l'État, 92 % des rémunérations versées en 2017 dépendent plus ou moins étroitement de la valeur du point (primes indexées, IR, SFT, majorations...).

Le système de rémunération est hétérogène. En effet, la répartition traitement/primes varie entre corps, voire au sein d'un corps entre employeurs. D'autre part, les primes liées au cycle de travail (heures supplémentaires, astreintes, interventions etc.), aux fonctions, aux sujétions, aux résultats, etc. peuvent varier, y compris au sein d'une même filière et pour une même nature de primes, les modes de calcul peuvent être divers.

La préservation du pouvoir d'achat est assurée dans l'absolu par l'ensemble de la rémunération mais plus spécifiquement par la part indiciaire complétée par d'autres leviers permettant de prendre en compte les différences de pouvoir d'achat liées aux situations individuelles (GIPA) à la géographie (IR, majorations outre-mer et étranger, NBI parfois...) ou liées au foyer de l'agent (SFT)

La problématique d'attractivité n'est pas forcément liée à la problématique du pouvoir d'achat.

Pour le gouvernement, le dispositif présente des faiblesses :

- Toute mesure générale de revalorisation du point d'indice coûte cher (pour mémoire : une revalorisation de 1 % de la valeur du point représente un coût de 2 Md€) pour un impact limité sur la rémunération des agents ;
- L'augmentation de la valeur du point d'indice favorise mécaniquement les traitements les plus élevés de l'administration ;
- Décidée par l'État, cette mesure s'impose à l'ensemble des employeurs, y compris territoriaux et hospitaliers, ce qui a pour effet de réduire leurs marges de manœuvre en matière de politique RH ;
- Le SFT est-il l'instrument adéquat pour compenser le coût de la parentalité et réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Il ne tient pas compte des ressources des bénéficiaires et pose question au regard de l'équité avec le secteur privé et de l'articulation avec l'action sociale ;
- L'indemnité de résidence repose largement sur un zonage qui date de l'après-guerre et ne correspond plus forcément à la réalité économique actuelle, tout particulièrement s'agissant du coût du logement. Elle ne permet pas de compenser la réalité des disparités de coût de la vie entre communes compte tenu de ses modalités de calcul et n'est pas un facteur d'attractivité des territoires mais peut constituer un frein à la mobilité ;
- La nouvelle bonification indiciaire concerne environ un agent sur 4 en activité, pour un nombre de points relativement faible. Sa contribution à la pension des agents est très modeste (0,6 % en moyenne). Par ailleurs, la répartition des points de NBI s'est rigidifiée et complexifiée la réforme des organisations. Enfin, elle peut constituer un frein à la mobilité.

### Qu'en a dit la CGT ?

La DGAFP a mandat pour articuler la discussion lors de la séance autour de trois sujets très dirigés et orientés : Pour la CGT, les choses sont clairement explicitées :

La réunion s'appuie sur les objectifs du cycle de concertation de la feuille de route :

« I. Sécuriser le pouvoir d'achat des agents publics tout en intégrant les enjeux de soutenabilité des dépenses publiques ;

II. Retrouver des marges de manœuvre pour mieux prendre en compte l'évolution des besoins des services, notamment pour s'adapter à de nouveaux métiers ou de nouvelles organisations du travail ;

III. Mieux reconnaître les mérites et l'implication des agents et des services. »

Tant sur l'approche que sur les éléments du document, nous avons un désaccord préalable sur ce sujet fondamental pour les agents.

Les discussions se font dans un contexte de surgel du point d'indice annoncé par le gouvernement le 18 juin dernier.

Il reste étonnant que la question de la « soutenabilité des dépenses publiques » ne se pose pas pour les aides aux entreprises qui ont triplé en 15 ans dans le budget de l'État alors que sur la même période le chômage a augmenté de 7,9 % à 9,4 %.

À propos du 3e point « reconnaître les mérites », la CGT préfère reconnaître la manière de rendre le service public, ce qui est fort différent. Par ailleurs, pour notre organisation, c'est dans la carrière que cela doit se traduire et certainement pas dans les rémunérations.

La part des primes a diminué de 25,3 % à 24,6 % dans les rémunérations globales en 2017. Même si cela est un des trop rares aspects positifs de PPCR, il faut aussi apprécier ce sujet sur une période plus longue car l'observation sur plusieurs années confirme la tendance de l'augmentation des primes dans la rémunération des agents car en 1995 la part des primes dans la rémunération représentait 14 %.

En outre, le point d'indice est attaqué car sa revalorisation serait trop coûteuse pour « des effets limités ». Le document omet de dire que son augmentation est aussi une recette pour les finances publiques par le biais des cotisations sociales, salariales et de l'impôt sur le revenu. En prenant en compte, ce qui est strictement objectif, ces éléments, le véritable « coût » d'1 % d'augmentation de la valeur du point n'est pas de 2 milliards mais entre 1,2 et 1,4 milliard d'euros.

Nous constatons que la marginalisation de la revalorisation du point d'indice a conduit le début de carrière de la catégorie A à 20 % au-dessus du SMIC alors qu'en 1997 elle était à 50 % au-dessus du SMIC.

Enfin, la CGT est prête à discuter sur le SFT et l'IR car nous constatons que ces dispositifs ne sont plus totalement opérants ni équitables mais cela impose un vrai dispositif de négociations et pas une annonce de futurs reculs.

La volonté de détricoter les fondements de la rémunération des agents publics est au cœur des réflexions du gouvernement.

**Lors de la réunion, l'ensemble des organisations syndicales s'est dit opposé aux propositions et réflexions émises dans le document de présentation de la DGAFP sans que nos désaccords ne soient pris en compte par l'administration.**

**LE GROUPE DE TRAVAIL DU 19 JUILLET S'EST PENCHÉ SUR LES LEVIERS EXISTANTS SUR LA CARRIÈRE DES FONCTIONNAIRES ET LA POLITIQUE INDEMNITAIRE, MÉCANISME CENTRAL DE LA RECONNAISSANCE DU MÉRITE.**

**Les promotions:** La promotion de grade, de corps et cadres d'emplois est un outil de reconnaissance du mérite individuel qui n'est actionné qu'à quelques moments dans une carrière. Un agent recruté au premier grade d'une carrière à trois grades bénéficiera d'un avancement de grade à deux reprises, soit tous les 14 ans en moyenne...

La promotion de corps toutes voies confondues (concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude) concerne un nombre restreint d'agents (Rapport annuel DGAFP 2017, chiffres 2015): 1 % des agents de catégorie C, 1,5 % des agents de catégorie B, 0,2 % des agents de catégorie A vers l'encadrement supérieur.

C'est donc la politique indemnitaire qui doit permettre la reconnaissance du mérite!

Le RIFSEEP est l'outil principal mis en œuvre par le gouvernement pour prendre en compte l'engagement professionnel.

**Bilan du RIFSEEP au 1er janvier 2018:** près de 360 000 agents publics, appartenant à 265 corps et emplois, dont 13 corps et emplois interministériels et 252 corps et emplois ministériels ont vocation à y être soumis, soit 23 % des effectifs de la fonction publique de l'État et 76 % des effectifs « éligibles ».

**Quelques données d'ensemble en 2017:**

Moyenne: 7341 € par agent dont 6741 € au titre l'IFSE et 600 € au titre du CIA.

Pour la moitié des agents, le montant de l'IFSE est compris entre 19 % et 30 % du montant du TIB mais sa répartition est hétérogène selon les catégories.

La part moyenne individuelle du CIA dans le RIFSEEP est de 8,3 %. Son montant moyen est donc de l'ordre d'un « 13e mois » d'IFSE. Cette part variable représente moins de 7 % du RIFSEEP pour la moitié des agents mais plus de 13 % pour un quart des agents. La part du CIA dans le RIFSEEP est relativement homogène selon les filières et les corps.

L'intéressement collectif: le déploiement de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'État est limité (moins de dix services concernés actuellement), soit moins de 10 000 agents en 2016.

Une grande part des agents publics ne sont aujourd'hui que très peu concernés par la rémunération au mérite (seul paramètre commun à tous: promotions de grade et de corps), notamment: les agents dépourvus de régime indemnitaire ou faiblement primés dans les collectivités locales en particulier, les enseignants et les agents relevant de corps dont les régimes indemnitaires sont très fortement indexés sur le TIB.

Les pistes d'évolution envisagées par le gouvernement:

- Une part de rémunération individualisée progressive en fonction du niveau de responsabilités
- Un rééquilibrage entre les modalités d'évolution de l'IFSE et les attributions de CIA
- Des critères plus prescriptifs sur les modalités d'attribution du CIA (généralisation et harmonisation)
- Un cadre de mise en œuvre de l'intéressement collectif plus souple, avec une phase d'expérimentation par secteur d'activité et ensuite un calendrier de généralisation impératif.

**Qu'en a dit la CGT?**

Le gouvernement a présenté son document autour de 3 sujets et d'un bilan de la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel):

La longue présentation très technique avec les quelques demandes d'explications des syndicats a occupé toute la durée de la réunion.

Il est à noter que le RIFSEEP n'a pas été mis en œuvre dans la FPH et qu'il y a seulement les 5000 agents des corps de direction qui sont à la PFR (Prime de Fonction et de Résultats).

À la fin de la présentation, la DGAFP pour le gouvernement fait état des interrogations auprès des syndicats sur les sujets à débattre lors de la prochaine réunion.

**Comme sur les autres sujets, ce que le gouvernement met en avant ne peut en aucun cas nous satisfaire. En effet, la CGT reste opposée à la notion de mérite et de performance comme à leur transcription dans des primes, RIFSEEP ou autre. Notre organisation syndicale a des propositions de nature totalement différente pour reconnaître la manière de rendre le service public dans le déroulement de carrière.**

**LA RÉUNION DU 22 OCTOBRE A PRÉSENTÉ LES DEUX SCÉNARIOS ENVISAGÉS PAR LE GOUVERNEMENT POUR ACCENTUER « UNE PLUS FORTE VALORISATION DE L'ENGAGEMENT DES AGENTS, » SACHANT QUE LA RÉFORME DES RÉMUNÉRATIONS DEVRA S'ARTICULER AVEC LA RÉFORME DES RETRAITES.**

**Le scénario n° 1 renforce la prise en compte du mérite et poursuit la simplification des régimes indemnitaires.**

L'idée principale est de repenser l'architecture du système de primes au profit d'une meilleure articulation entre progression à l'ancienneté, indemnisation des fonctions et des sujétions et reconnaissance du mérite des agents. Ce qui signifie au détriment de la progression à l'ancienneté... il faudrait également homogénéiser les systèmes indemnitaires en généralisant l'IFSE (en la désindexant, en supprimant son réexamen en cas d'avancement de grade), en intégrant progressivement la NBI dans les régimes indemnitaires (en supprimant les cotisations sur la NBI), en universalisant le CIA (en le transformant en bonus annuel universel, en le rendant obligatoire et en l'étendant à tous les corps, en le finançant par les gains produits par la fin de la désindexation de l'IFSE) et en mettant en œuvre effectivement une reconnaissance du mérite collectif (le bonus annuel pourrait intégrer des objectifs individuels et collectifs).

**Le scénario n° 2 propose d'aménager les grilles pour redonner des marges de manœuvre sur les éléments variables de rémunération. Il s'agit d'allonger les durées de carrière (en allongeant les durées de passage d'échelon) pour financer les primes au mérite.**

Un point a été consacré à la rémunération des contractuels: une classification par niveau des agents, basée sur les qualifications et la technicité est envisagée avec, à chaque niveau de classification, une fourchette de rémunération brute. Ce système implique de définir la frontière part fixe/part « variable » de la rémunération.

Un autre point s'est intéressé à un nouveau modèle de



dialogue de rémunération en prévoyant deux niveaux: un niveau centralisé de dialogue social recentré sur les grandes orientations transverses de politique salariale et un dialogue social de proximité.

### **Qu'en a dit la CGT?**

La CGT a déploré le fait qu'il n'est pas été tenu compte des remarques et propositions qu'elle avait faites au cours des réunions du 27 juin et 19 juillet 2018. La question des besoins de service auxquels on doit répondre et la politique de rémunération permettant d'y parvenir ne sont jamais posées. On passe donc à côté de l'essentiel du sujet.

**Ce n'est pas la rémunération au mérite qu'attendent les agents mais la reconnaissance par la revalorisation des grilles du niveau de qualification et de responsabilité des professionnels ou encore l'augmentation de la valeur du point d'indice, un travail sur l'attractivité des métiers ainsi que la suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes.**

Le gouvernement pose comme axiome le blocage de la masse salariale. De ce fait, il propose aux agents de décaler sur leur rémunération les marges nécessaires à la mise en œuvre de la rémunération au mérite. Sur le scénario 1, on inverse la logique puisque, au lieu de raccrocher la NBI (qui ressemble le plus à l'indiciaire) au TB, on propose de la basculer dans le régime indemnitaire. La désindexation engendre une perte certaine pour les agents afin de dégager des marges que les N +1 pourront distribuer de manière discrétionnaire.

C'est la philosophie même du projet du gouvernement qui est en question. Entre 1995 et aujourd'hui, la part des primes est passée de 14 % à 22,5 % et le gouvernement ne dit jamais en quoi le service public en a été amélioré, en quoi les agents en sortent plus motivés et mieux reconnus. Le gouvernement ne recherche pas une amélioration du service public mais applique de façon dogmatique et mécanique des principes de rémunération issus du privé au nom du new public management. Alors qu'on prône aujourd'hui la culture de l'évaluation des politiques publiques, il est tout de même curieux que cette tendance lourde de la politique salariale ne soit jamais évaluée. Et pour cause! Car ce que nous disent les agents sur le terrain, ce n'est pas le souhait d'avoir plus de rémunérations au mérite mais bien la possibilité d'être chacun rémunéré à la hauteur de leur engagement et de leur qualification sur des grilles qui ne rendent pas aléatoire leur salaire.

**Ce que disent les agents, c'est qu'ils ne veulent pas être mis en opposition les uns avec les autres parce qu'ils savent que ce qui fait la qualité du service public, c'est la capacité de travail en commun des équipes avec des effectifs suffisants et la complémentarité des métiers.**

**Autre problème de la rémunération au mérite:** il n'est pas possible d'obtenir un système d'évaluation de la manière de servir qui soit objectif et qui retrace fidèlement le travail effectué. D'ailleurs, on note qu'il n'y a aucune proposition concrète sur le sujet. Dès lors, on admet l'arbitraire de l'évaluateur et on court le risque de voir se mettre en place non pas une appréciation objective du travail effectué mais plutôt une mesure de la façon dont l'agent s'est conformé aux attentes annuelles de son N +1. De plus, cela contrevient aux principes qui ont prévalu lors de la définition d'une fonction publique de carrière qui permet, par des garanties collectives en termes de déroulement de carrière et de sécurité de l'emploi, de mettre le fonctionnaire à l'abri des pressions qu'il pourrait subir. La fonction

publique de carrière permet de garantir l'impartialité et la neutralité du fonctionnaire dans l'accomplissement de sa mission de service public. Autant d'éléments jamais rappelés par la DGAFF.

Le scénario 2 propose ni plus ni moins que d'éroder la progression d'échelons des agents et de basculer les sommes ainsi récupérées vers des rémunérations mérite. Rappelons que PPCR a mis fin, par l'instauration du cadencement unique, aux bonifications d'ancienneté qui permettaient une accélération des carrières. Cette proposition correspond en fait à un transfert « points-primes » puisqu'on décale le versement de points d'indices (par décalage des avancements d'échelons) pour distribuer des primes.

**La rémunération au mérite a des effets sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puisque les systèmes de versement aléatoires bénéficient plus aux hommes qu'aux femmes. Dans le contexte de concertation autour du nouveau protocole sur l'égalité professionnelle, les discussions sur la rémunération au mérite sont contradictoires. Pour le moins, avant toute mesure de mise en œuvre des propositions du gouvernement, nous demandons une étude d'impact en matière d'égalité pro conformément à la loi.**

**Sur les retraites,** le gouvernement se place dans un scénario (non acté à ce jour) d'intégration des primes dans l'assiette de cotisation retraite ce qui est positif. Mais la présentation faite omet de préciser que toute instauration d'un système de retraite par points aurait pour conséquence d'asseoir le calcul de la pension sur l'ensemble de la carrière et non le dernier indice détenu par l'agent. Donc, l'intégration de primes risquerait d'être largement compensée par les pertes induites par le lissage des cumuls de points tout au long de la carrière.

**Sur les contractuels,** il n'est pas possible d'avancer plus loin sans connaître les conclusions du GT sur le recours accru aux contractuels. Quel nombre, quel périmètre de recours aux contrats, quels types de missions exercées, quel cadre juridique (droit privé ou maintien du droit public?). Aujourd'hui, les rémunérations consenties aux contractuels sont encore souvent faites en référence aux grilles des fonctionnaires. Le nouveau système de classification par niveau s'écarte de ce modèle. Dans un contexte d'un recours accru aux contractuels et sur des missions plus pérennes, on verrait donc se multiplier les situations où, dans un même collectif de travail, deux agents (l'un fonctionnaire et l'autre contractuel) se verraient rémunérés selon des principes totalement différents. Cette proposition pour les contractuels préfigurerait-elle un nouveau système de construction des rémunérations applicable demain aux fonctionnaires. Les nouveaux principes de rémunération signent la fin d'une rémunération évoluant à l'ancienneté et introduisent d'emblée une part variable de rémunération dans la fourchette de rémunération brute. La titularisation des contractuels est la seule solution car la majeure partie des missions qu'ils exercent peuvent être assurées dans le cadre statutaire de la FP.

**Sur le dialogue social,** les marges de manœuvre qu'on semble laisser à l'échelon local (non défini) de proximité sont factices car elles sont bornées par le cadrage budgétaire national qui doit fixer une « fourchette en fonction de l'évolution des facteurs économiques ». Il n'y aura donc pas localement plus de grain à moindre et d'éléments à négocier en faveur des agents. ♦



## Action sociale **Faire un pas de côté... pour une autre billetterie**

Le 26 et 27 septembre 2018 avait lieu au Stade de France la 18e édition « ELUCEO » le salon des CE, CHSCT, COS, CAS, Amicales, Associations...

**U**n salon très consumériste (expertise CHST, comptable, logiciels, chèques cadeaux, voyage, banque) qui laisse essentiellement la place à une billetterie omniprésente « les autoroutes du business », c'est-à-dire les parcs d'attractions en tout genre (Astérix, Disney, Puy du fou pour les plus connus).

Cette billetterie fait aussi la part belle aux parcs animaliers (Beauval, La flèche, Thoiry)

Ce type de salon encourage exclusivement une billetterie de spectacles très « people » et star-system. Cela favorise aussi une billetterie des grandes salles qu'il faut optimiser et dont les prix ont flambé en quelques années (pas moins de 40 euros et jusqu'à 100 euros tarif CE)

Une billetterie qui grève généralement le budget des structures (obligation d'acheter d'avance par exemple et en quantité importante pour bénéficier de prix attractifs.) Des salons CE privés sont même organisés où les commerciaux courtisent les élus pour susciter

leur intérêt. Ce « racolage » peut même aller jusqu'au subventionnement, voire à l'organisation de sorties autour de cette billetterie.

### UNE AUTRE STRATÉGIE

Face à ce constat, il faut mettre en place une stratégie des « pas de côté » et privilégier une billetterie de création (spectacles enfants, spectacles petit budget, cinéma Art et essais) où l'œuvre est priorisée, où les échanges sont possibles, où les conditions de travail pour l'artiste respectent le droit du travail. Une billetterie que l'élu CE ou le mandaté SRIAS ont la responsabilité de promouvoir car elle invite à questionner notre environnement.

Une autre billetterie « courante », très présente au salon ELUCEO se développe, à savoir les cartes de réduction (carte Carrefour, nettoyage). Ces cartes que les structures achètent d'avance avec des sollicitations de plus en plus fortes de la part des commerciaux. Les cartes « Carrefour » 94 euros pour 100 euros d'achat et profitent à ceux qui peuvent déboursier le plus!

Nous sommes maintenant très loin d'une activité sociale et culturelle et il faudrait y revenir! et ce malgré l'évolution de la société, la mutation du salariat, la diversification des attentes et des besoins, le départ à la retraite d'une génération de militants de l'activité sociale et culturelle ASC.

### RETROUVER LES FONDAMENTAUX

Force est de constater aussi que le recul des repères politiques et le repli sur soi de nos syndicats — de plus en plus submergés par la réponse aux attaques dont ils doivent organiser la riposte — se traduisent aussi également dans les activités sociales et culturelles. Une perte de repère sur l'ambition et les orientations de la CGT sur les ASC depuis plusieurs années conduisent de plus en plus de CE et de SRIAS à se tourner vers le secteur marchand au détriment de nos associations et du tourisme social.

Toutes les billetteries ne se valent pas. Certaines, pas d'autres, participent à la construction identitaire, à la transformation sociale, à l'émancipation des salariés. Il faut remettre la question de la culture dans nos organisations et dans les lieux de travail et mobiliser l'énergie des militants sur les questions des revendications culturelles.

Reprendre la main sur les activités sociales et culturelles passe aussi par la formation des militants!

**L'UFSE organisera pour les nouveaux mandatés au sein des SRIAS au début du mois d'avril 2019 une formation qui prendra aussi en compte ce « pas de côté » pour développer une autre billetterie.**



# FONCTION PUBLIQUE:

**GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## le guide égalité est sorti

### Sommaire

#### COMPRENDRE AVANT D'AGIR

1	Les enjeux de l'égalité femmes-hommes.....	3
2	L'égalité dans la Fonction publique : rappel historique et juridique.....	11
3	La démarche CGT sur l'égalité dans la Fonction publique.....	17

#### CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC COMPLET

1	Le bilan social et/ou le Rapport de Situation Comparée (RSC).....	22
2	Indicateurs obligatoires.....	24
3	Nouveaux indicateurs proposés par la CGT.....	30

#### OBTENIR DES AVANCÉES RÉELLES

1	Recrutement.....	39
2	Mixité des emplois.....	44
3	Formation professionnelle.....	49
4	Les agent.e.s non-titulaires.....	54
5	Promotion et déroulement des carrières.....	59
6	Revalorisation des emplois et filières à prédominance féminine.....	67
7	Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	77
8	Conditions de travail.....	85
9	Les agent.e.s à temps partiel et / ou à temps non-complet.....	90
10	Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.....	94
11	Combattre les violences sexistes et sexuelles.....	101
12	Obtenir l'égalité des pensions entre les femmes et les hommes.....	108

#### DÉMARCHE SYNDICALE : QUELS RECOURS ? QUELS POINTS D'APPUI ?

1	Outils syndicaux de la CGT.....	117
2	Recours et points d'appui institutionnels.....	134
3	Recours administratifs.....	139

### Modalités pratiques

Disponible à l'UFSE depuis la première semaine de novembre, l'UFSE met à disposition de ses militant.e.s ce guide. Les organisations (nationales) affiliées à l'UFSE pourront retirer des exemplaires dans nos locaux à Montreuil afin de les faire parvenir à leurs bases militantes.

Il sera également téléchargeable sur notre site et sur le site [www.egalite-professionnelle.cgt.fr](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr)

### La CGT Fonction publique mène campagne sur l'égalité professionnelle femmes - hommes

Le 8 novembre, à Bobigny, une initiative de déploiement dans le cadre des élections professionnelles sera également l'occasion de rendre public ce guide.

Les camarades qui ont participé à sa conception se mettent à la disposition pour toute initiative autour de ce guide : présentation aux syndiqué.e.s, agent.es, débats...



## Quand l'INDECOSA-CGT dérange...

L'association INDECOSA-CGT est une organisation de la CGT, agréée association de défense des consommateurs depuis plus de 40 ans, assurant, entre autres, la défense individuelle des consommateurs salariés, avec 240 points d'accueil, 40000 contacts et plus de 9000 dossiers traités en 2017.

Un collectif interassociatif sur la santé contestait l'agrément accordé à l'association INDECOSA-CGT en qualité de représentant les usagers dans les instances hospitalières. Débouté en première instance, le collectif a saisi la cour administrative d'appel (CAA) de Paris en alléguant le lien organique entre l'association et la CGT qui ferait obstacle à son indépendance... et au motif que l'INDECOSA défendrait les intérêts des consommateurs affiliés à la CGT et non ceux des personnes malades et des usagers du système de santé ! Balayant ces arguments spécieux, la CAA a relevé que l'association INDECOSA-CGT a publié régulièrement dans son magazine, à large diffusion, des articles relatifs aux problèmes du système de santé. L'INDECOSA-CGT a en particulier consacré des dossiers aux médicaments génériques, au Médiateur et au système hospitalier, organisé plusieurs journées d'études portant sur le thème du système de santé et de la protection sociale.

Comme le relève la CAA, l'association INDECOSA-CGT réunit, d'une part les adhérents à la CGT, de l'ordre de 600000 personnes, à moins qu'ils aient choisi de ne pas en faire partie, d'autre part des personnes qui n'adhèrent pas au syndicat et qui ont choisi de devenir membres de l'association, dont le nombre serait de 16000. Ses actions ont une large audience satisfaisant ainsi au critère de représentativité.

Par ailleurs les liens organiques et humains de l'association INDECOSA avec la CGT, qui est à l'origine de sa création, et la concordance fréquente des positions que défendent le syndicat et l'association ne sont pas en eux-mêmes de nature à compromettre, par insuffisance d'indépendance, l'objectif de défense des droits des malades et des usagers du système de santé.

Vile et vaine querelle balayée par la CAA par l'arrêt rendu par la troisième chambre, 21 mars 2018 sous le n° 16PA01288 déboutant, à nouveau, le collectif interassociatif sur la santé. ♦

## Un CDI un droit... même au Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

Par deux décisions le CNRS a été obligé de *CDIser* deux agents contractuels, un chercheur post-doctorat et informaticien.

Pour le premier, le Conseil d'État (4e et 1re chambres réunies, 28 mars 2018, n° 402913, aux tables) confirmant l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille, relève que l'agent avait, du 16 février 2005 au 1er janvier 2007, accompli un travail de recherche en qualité de chercheur post-doctoral au sein du centre de recherche en biochimie macromoléculaire du CNRS, à Mont-

pellier alors même qu'il n'était pas rémunéré par le CNRS mais par la Ligue nationale contre le cancer. Il a ensuite été recruté par le CNRS comme chercheur contractuel, entre janvier 2007 et juin 2012, pour accomplir des travaux de recherche à l'Institut de génétique moléculaire du CNRS, à Montpellier. Cela ouvrirait bien droit à *CDI*sation, malgré la rémunération par un autre employeur.

Pour le second, la cour administrative d'appel de Marseille (chambres réunies, 13 juin 2018, n° 15MA02975) a considéré que CNRS a employé l'agent en qualité d'informaticien analyste par dix contrats à durée déterminée du 10 mai 2004 au 22 mars 2011. Puis, le CNRS a, le 6 mai 2011 l'a fait travailler en qualité d'autoentrepreneur à compter du 2 mai 2011 jusqu'au 2 janvier 2013.

La Cour a relevé, à partir des échanges de courriels, que la conclusion d'un contrat de prestation de service a ainsi délibérément été envisagée comme un « montage » pour permettre de poursuivre, au sein du Laboratoire d'Astrophysique de Marseille, les activités de traitement des images issues de la sonde spatiale Rosetta et du satellite Soho, tâches qu'il effectuait antérieurement en qualité d'agent contractuel. L'agent n'a opté pour le statut d'autoentrepreneur que pour poursuivre une unique activité pour le compte du CNRS, dans les locaux et avec les moyens du Laboratoire d'Astrophysique de Marseille, sous une responsabilité scientifique inchangée.

Unité de lieu, unité de travail (et rémunération), unité d'encadrement, tous les faisceaux convergent vers un « employeur unique » dans le cadre d'un « travail subordonné », nonobstant le statut d'autoentrepreneur (AJFP, n° 5, septembre-octobre 2018, p. 276) ou de financement par une autre entreprise. Tous ces indices, pour la justice administrative, ouvrent de plein droit à la *CDI*sation prévues par l'article 8 de la loi du 12 mars 2012. ♦



## La pension de réversion



La pension de réversion est servie par les différents régimes de retraites selon des conditions variables selon le régime. Elle donne à l'ayant droit la possibilité de percevoir, après le décès de son conjoint, une partie de la retraite qu'il percevait de son vivant ou qu'il aurait perçue s'il avait vécu. Ce droit n'est pas automatique.

Instaurée dans un premier temps dans la Fonction publique elle a été généralisée avec la mise en place du régime général de Sécurité sociale en 1945.

Dans la Fonction publique d'État, la pension de réversion, comme la pension de retraite des fonctionnaires est partie intégrante du Statut général des fonctionnaires et du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Elle se justifiait particulièrement avec l'obligation de mobilité faite aux fonctionnaires qui conduisait bien souvent à des aléas de carrière pour le conjoint, voire l'obligation d'abandonner son activité professionnelle. Aujourd'hui, avec les suppressions de postes, les réorganisations et restructurations de services, cela se justifie pleinement.

### CONDITIONS

Dans l'ensemble des régimes elle est subordonnée au lien conjugal, avoir été marié avec le défunt est donc une condition nécessaire pour l'ayant droit.

Le conjoint divorcé est assimilé à un conjoint survivant.

Pour tenir compte de la place des femmes dans la vie active, de la communauté d'intérêts et du principe d'égalité, le droit à réversion a été ouvert aux hommes en 1973, pour les veufs de femmes fonctionnaires, sous conditions de ressources dans un premier temps. Il est donc établi que le conjoint ou l'ex-conjoint survivant, quel que soit son sexe a droit à une partie de sa retraite (sous certaines conditions cf. tableau) dans la mesure où il a contribué à la constitution de son montant.

**>> Il faut maintenir et améliorer la pension de réversion, son taux doit être porté à 75 % du montant de la pension du défunt.**

### UNE PENSION QUI LISSE CERTAINES INÉGALITÉS

Ce qu'il y a de sûr, quelles que soient les règles d'attribution (voir tableau pages suivantes), pour les bénéficiaires de la pension de réversion sa suppression est impensable. Elle aurait pour conséquence de plonger dans la précarité les bénéficiaires, principalement des

femmes puisqu'elles représentent 90 % des ayants droit. Pour la majorité des 4,4 millions de retraité-e-es qui la touche, elle est tout simplement vitale. Sans pension de réversion comment garder son logement, payer les charges incompressibles, et pour certain-e-s le montant d'un séjour en EHPAD ?

La pension de réversion contribue à réduire l'écart existant de 6 % environ, sans le supprimer, entre la pension des femmes et celles des hommes, selon la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques). Cet écart s'établit, selon cet organisme, à 25 % en moyenne.

L'inquiétude est grande depuis l'annonce du gouvernement d'une nouvelle réforme des retraites visant également les pensions de réversion. Agnès Buzyn, ministre des solidarités et de la santé, se veut rassurante en déclarant ne pas vouloir supprimer la pension de réversion, mais « remettre à plat » et « harmoniser » des règles d'attribution et de calcul différentes qui « créent » des injustices.

C'est au nom de la justice et de la simplicité, que le gouvernement s'apprête à remettre en cause notre système de retraite basé sur la solidarité et s'attaque au sujet très sensible de la pension de réversion, alors que son véritable objectif est de faire des économies sur le dos des retraités.

Avec cette énième réforme des retraites, se profile une baisse planifiée du niveau des pensions avec pour objectif de rendre quasiment indispensable l'épargne retraite.

Opposer les jeunes, aux personnes âgées, les actifs aux retraité-e-es, le salarié du privé à celui du public, telle est la méthode du gouvernement pour faire passer ses réformes qui au final se traduisent par des reculs sociaux pour tous.

Nous devons mesurer l'ampleur de ce qui se prépare. Chaque réforme initiée par le gouvernement Macron a le même fil conducteur, suit la même logique de casse de notre modèle de société. Il s'agit de livrer aux appétits d'intérêts financiers notre système de protection sociale au détriment du plus grand nombre.

Nous devons être à l'offensive en portant haut et fort nos revendications.

Il faut maintenir et améliorer la pension de réversion, son taux doit être porté à 75 % du montant de la pension du défunt.

Pour la CGT, la communauté d'intérêts doit être prise en compte au moment du décès d'une personne pacisée.

Il est pour le moins anormal qu'un PACS conclu par une veuve ou un veuf conduise à la suppression de la pension de réversion alors que le décès d'un-e pacsé-e ne conduit pas à pension de réversion pour le survivant. ♦

**COMPARATIF  
DES SYSTÈMES  
DE PENSION  
DE RÉVERSION**

	Fonction Publique (État, Territoriale, Hospitalière)		Agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques		Salariés du Privé	
	Régime de base (SRE ou CNRA- CL)	Régime addi- tionnel (RAFP)	Régime de base (CNAV)	Régime com- plémentaire (IRCANTEC)	Régime de base (CNAV et MSA)	Régime com- plémentaire ARRCO
<b>Age minimum requis pour le survivant</b>	Aucun	Aucun	55 ans pour un décès du conjoint avant le 1er janvier 2009. 51 ans pour un décès antérieur.	50 ans mais aucunes si 2 enfants à charge de moins de 21 ans ou infirmes au moment du décès	55 ans pour un (ex) conjoint décédé à partir de 2009. 51 ans pour un décès antérieur.	55 ans pour un (ex) partir du 01/07/1990 décès au 60 ans à taux plein p décédé à partir du 01/07/1990 avec une minoration pension de réversion 55 ans sans minoration enfants à charge d ou de moins de 21 a avant le 01/01/2012, la réversion de la pen êtes in ** Aucun si vous avez au moment du décé inval
<b>Conditions de res- sources du survivant (brut annuel)</b>	Aucune	Aucune	20300.80 euros si vous vivez seul et 32481.28 euros pour le ménage si vous êtes à nou- veau en couple. Si vous avez au moins 55 ans, abattement de 30% sur revenus d'activité.	Aucune	20300.80 euros si vous vivez seule et 32481.28 euros pour le ménage si vous êtes à nou- veau en couple. Si vous avez au moins 55 ans, abattement de 30% sur revenus d'activité.	Aucune
<b>Durée minimum du mariage au moment du décès</b>	Aucune en cas d'enfant commun ou d'invalidité du défunt si mariage avant la retraite. Sinon, avoir été marié au moins 4 ans ou 2 ans avant le départ en retraite du défunt	Aucune mais le défunt ne doit pas avoir touché sa retraite addition- nelle sous forme de capital.	Aucune	Aucune en cas d'enfant commun ou si le défunt tou- chait une pension d'invalidité posté- rieure au mariage, sinon 2 ans avant que le conjoint ait atteint 55 ans ou avant d'avoir cessé ses fonctions, sinon 4 ans.	Aucune	Aucune
<b>Obligation de ne pas se remarier</b>	oui, le droit de réversion peut se récupérer en cas de nouveau divorce ou veuvage dans cer- taines conditions	Oui	Non	Oui . Un remariage avant le décès de l'affilié supprime définitivement le droit à la réversion . Pour un remariage après le décès de l'affilié, le droit à réversion est récupéré en cas de nouveau divorce ou veuvage.	Non	Oui, la perte des droits est irréversible une fois remariée, même si le mariage est suivi d'un nouveau divorce ou d'un nouveau veuvage.
<b>Obligation de ne pas se pacser</b>	oui, le droit de réversion peut se récupérer en cas de dissolution du pacs dans certaines conditions	Oui	Non	Non	Non	Non
<b>Obligation de ne pas vivre en concubinage</b>	oui, le droit de réversion peut se récupérer en cas d'abandon du concubinage dans certaines conditions	Oui	Non	Non	Non	Non

Régime complémentaire AGIRC	Exploitants agricoles		Indépendants (commerçants et artisans)		Professions libérales	
	Régime de base (MSA)	Régime complémentaire (MSA)	Régime de base (RSI)	Régime complémentaire (RSI)	Régime de base (CNAVPL)	Régimes complémentaires selon la profession.
<p>conjoint décédé à 96. 51 ans pour un antérieur.</p> <p>pour un (ex) conjoint 1/03/1994 ou 55 ans si pas bénéfice de la du régime de base. on si vous avez deux e moins de 25 ans ans si le décès a lieu si vous bénéficiez de sion de base, si vous valide.</p> <p>* 2 enfants à charge cès ou si vous êtes ide.</p>	55 ans pour un (ex) conjoint décédé à partir de 2009. 51 ans pour un décès antérieur.	Aucune si l'(ex) conjoint est décédé en activité, si vous êtes invalide ou si vous avez au moins 2 enfants à charge au moment du décès. Sinon 55 ans.	55 ans pour un (ex) conjoint décédé à partir de 2009. 51 ans pour un décès antérieur.	55 ans pour un (ex) conjoint décédé à partir de 2009. 51 ans pour un décès antérieur.	55 ans pour un (ex) conjoint décédé à partir de 2009. 51 ans pour un décès antérieur.	<p>Selon la profession du défunt : 65 ans (kinésithérapeute), 52 ans (notaire), 60 ans (expert-comptable, pharmacien, vétérinaire).</p>
Aucune	20300.80 euros pour une personne seule et 32481.28 euros pour le ménage si vous êtes à nouveau en couple. Si vous avez au moins 55 ans, abattement de 30% sur revenus d'activité.	Aucune	20300.80 euros pour une personne seule et 32481.28 euros pour le ménage si vous êtes à nouveau en couple. Si vous avez au moins 55 ans, abattement de 30% sur revenus d'activité.	78456 euros pour une personne seule ou en couple.	Aucun pour un (ex) conjoint avocat. Pour toutes autres professions : 20300.80 euros pour une personne seule et 32481.28 euros pour le ménage si vous êtes à nouveau en couple. Si vous avez au moins 55 ans, abattement de 30% sur revenus d'activité.	Aucune
Aucune	Aucune	2 ans	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune en cas d'enfant commun. Sinon, 2 ans.
Oui, la perte des droits est irréversible une fois remariée, même si le mariage est suivi d'un nouveau divorce ou d'un nouveau veuvage.	Non	Non	Non	Non	Non	oui, la perte des droits est irréversible une fois remariée, même si le mariage est suivi d'un nouveau divorce ou d'un nouveau veuvage.
Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non

**VOTE**



**DECEMBRE  
2018**

#jevotecgt #jevotecgt #jevotecgt  
#jevotecgt  
**#jevotecgt**  
#jevotecgt #jevotecgt  
#jevotecgt #jevotecgt  
#jevotecgt #jevotecgt

**VOTE**



**DECEMBRE  
2018**