



■ **PROTOCOLE ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**
La CGT ne le signe pas



■ **MISSIONS**
Plan de sauvegarde de l'emploi
dans les Direccte

FONCTION **PUBLIQUE**



MACRON :
GAZAGE ET ENFUMAGE



>> **SERVICE PUBLIC**
ACTION PUBLIQUE 2022 : AXE 4
LA MOBILITÉ



Elections professionnelles dans la Fonction publique : et maintenant ?

Nul doute que les différentes organisations syndicales candidates aux élections professionnelles vont prendre le temps nécessaire afin de tirer leurs propres enseignements des résultats des élections professionnelles dans la Fonction publique.

Même si la CGT enregistre de nouveaux reculs, elle reste la première organisation syndicale dans la Fonction publique et nous ne boudons pas ici notre plaisir.

Néanmoins, les reculs de la CGT étant plus conséquents que ceux d'autres organisations syndicales et plus particulièrement la CFDT, force est de constater que pour une dizaine de milliers de voix, la CGT n'est plus la première organisation syndicale française. Des enseignements conséquents et

exigeants doivent donc être tirés par toute la CGT quant à l'évolution de son influence électorale.

Disons-le clairement à la sortie de ce processus électoral, c'est avec toutes les organisations syndicales qui le souhaitent, quel que soit leur niveau de représentativité, que la CGT entend mettre en échec le projet de loi portant sur la Fonction publique.

C'est aussi dans l'unité d'action la plus large, l'élaboration et le portage de propositions et de revendications alternatives partagées que la CGT entend agir avec les organisations syndicales et les personnels.

Dans un contexte pourtant caractérisé par la violence des attaques portées à l'encontre de la Fonction publique, trois points de participation au processus électoral ont été perdus et moins

d'un agent sur deux a voté (49,8 % en 2018 contre 52,8 % en 2014).

Cette chute de la participation observée depuis plusieurs scrutins interroge le syndicalisme sur sa capacité à proposer une nouvelle ambition pour la démocratie sociale, la démocratie au travail, la mise en œuvre d'un syndicalisme porteur de progrès qu'il s'agisse de l'amélioration de la vie quotidienne au et hors travail des personnels mais aussi de l'indispensable transformation de la société.

Peut-être un vrai sujet de débats que les organisations syndicales devraient mener avec les personnels, syndiqués ou non ?

Fonction publique vous souhaite des jours heureux en 2019. ♦

2	ÉDITO	
	ACTUALITÉS	
3	■ Macron : gazage et enfumage	11-12
4	■ Communiqué CGT Fonction publique	13-18
4	■ Communiqué intersyndical : mesures générales en faveur du pouvoir d'achat des agents de la FP	19
	ÉLECTIONS	
5-7	■ Résultats, analyse	
	MISSIONS	
8-9	■ Plan de sauvegarde de l'emploi dans les Direccte	22
9-10	■ Questions à Sarah Intsaby : Conséquences de la fusion des programmes 333 et 307 dans le PLF 2019	
10	■ Action publique 2022 : stop ou encore ?	20-21
	SERVICE PUBLIC	
	■ Protocole égalité professionnelle : la Cgt refuse de le signer	11-12
	■ Action publique 2022 : Axe 4, la mobilité	13-18
	■ Action publique 2022 : Axe 2, le recours au contrat (suite et fin)	19
	INSTANCES	
	■ Conseil commun de la fonction publique du 12 novembre 2018	20-21
	SOCIAL	
	■ Non au démantèlement de l'action sociale interministérielle	22
	LIVRE	
	■ <i>L'État détricoté</i> , Michel Margairaz et Danielle Tartakowsky : note de lecture de l'IHS-CGT	23



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Nicolas Baille, 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



Certifié PEFC

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



MACRON : *gazage et enfumage !*

Quelle que soit la couleur des gilets portés ou non, c'est la confirmation d'un rejet massif des politiques mises en œuvre par le pouvoir exécutif et les organisations patronales qui s'exprime aujourd'hui.

Mobilisés, les salariés, les privés d'emploi, les retraités, les étudiants et lycéens, entendent bel et bien imposer la prise en compte de leurs propositions et de leurs revendications.

Disons-le clairement, la répression assumée des mobilisations en cours et les mesures constitutives de l'état d'urgence économique et social généré par Emmanuel Macron et Roux de Bezieux sont irrecevables.

UNE MACHINE DE GUERRE CONTRE LE SALAIRE

Contrairement à ce qu'affirme Emmanuel Macron, il n'y aura pas d'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), au-delà de celle prévue légalement, au 1er janvier 2019.

Dans la réalité, l'augmentation des revenus perçus trouve son origine dans la baisse des cotisations sociales d'ores et déjà décidée et par l'augmentation accélérée de la prime d'activité versée qui, rappelons-le, n'est pas assujettie à l'impôt et à la cotisation sociale... de même que l'éventuel versement d'une prime de fin d'année appelée de ses vœux par Emmanuel Macron...

Une fois de plus, les organisations patronales et plus particulièrement le Medef se frottent les mains !

Emmanuel Macron persiste et signe: pas d'augmentation des salaires et

même baisse de ces derniers avec la poursuite des exonérations et allègements de cotisations sociales !

De fait, c'est par la mise à mort de la cotisation sociale et par l'impôt que le pouvoir d'achat est augmenté et non par une autre appropriation des richesses produites par le monde du travail.

A l'évidence, le cap libéral et l'austérité sont maintenus !

UNE MACHINE DE GUERRE CONTRE LES RETRAITÉS

Les mobilisations unitaires initiées par les organisations syndicales de retraités l'avaient d'ores et déjà contraint à exempter les retraités touchant jusqu'à 1200 euros de la hausse de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) de 1,7 point.

En exemptant aujourd'hui celles et ceux qui touchent entre 1200 et 2000 euros, Emmanuel Macron propose une mesure somme toute bien limitée et qui ne saurait répondre aux revendications des retraités, à savoir notamment, la suppression de la hausse de la CSG, l'augmentation immédiate et significative des retraites, l'indexation

de ces dernières sur l'évolution des salaires.

UNE MACHINE DE GUERRE CONTRE L'IMPÔT ET L'EMPLOI

Nicolas Sarkozy l'a fait, Emmanuel Macron aussi! En désocialisant et en défiscalisant les heures supplémentaires, il organise une nouvelle source de suppression d'emplois et de réduction des recettes générées par les cotisations sociales et l'impôt!

Outre le coût supplémentaire pour les finances publiques, l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) avait démontré que « *le travailler plus pour gagner plus* » de Nicolas Sarkozy avait détruit plus de 30000 emplois.

A l'évidence, le cap libéral et l'austérité sont maintenus !

Les réformes engagées sur l'assurance chômage, les retraites et la réforme de l'action publique sont maintenues.

Les classes sociales les plus riches, les actionnaires, le Medef et les marchés financiers applaudissent.

Avec toutes les organisations qui le souhaitent et le souhaiteront, l'urgence consiste à poursuivre et amplifier le processus de mobilisation et de l'inscrire dans la durée.

Avec le plus grand nombre possible de salariés du public et du privé, les privés d'emploi, les retraités et les jeunes, il s'agit d'imposer d'autres choix pour le plein emploi, l'augmentation significative des salaires, des traitements, des retraites, des pensions, des minima sociaux, un financement pérenne des politiques publiques et des services publics au service de l'émancipation humaine. ♦

COMMUNIQUÉ
21 DÉCEMBRE 2018
CGT FONCTION PUBLIQUE

POUR LE PRÉSIDENT ET LE GOUVERNEMENT, L'URGENCE SOCIALE, CE N'EST PAS GRAND-CHOSE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE ET ENCORE MOINS POUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Par la voix d'Olivier Dussopt, le pouvoir exécutif vient de confirmer ce matin que les mesures très insuffisantes et hautement discutables annoncées par Emmanuel Macron, censées répondre à l'urgence sociale, ne s'appliqueraient pas intégralement aux agents de la Fonction publique.

Après le gel interminable de la valeur du point d'indice qui a été réaffirmé ce jour, le rétablissement du jour de carence, la non-compensation intégrale de la CSG, pour n'en rester qu'aux questions touchant au pouvoir d'achat, l'employeur public qu'est le gouvernement s'exonère scandaleusement des mesures qu'il demande de mettre en œuvre aux patrons du secteur privé!

Donc, s'agissant de la prime exceptionnelle, le gouvernement refuse pour les plus de 5 millions d'agents de la Fonction publique ce à quoi il encourage par ailleurs les employeurs du privé!

La coupe est plus que pleine aujourd'hui!

En matière de pouvoir d'achat, l'urgence et la justice sociale, c'est de procéder immédiatement à des augmentations générales assises sur le point d'indice.

Face à l'ultralibéralisme et au mépris de la majorité actuelle et de ses représentants, face à leur volonté de passer en force, l'heure est plus que jamais à la mobilisation du plus haut niveau possible et inscrite dans la durée.

Dans l'unité la plus large possible et dans les délais les plus brefs, c'est ce pour quoi la CGT va redoubler d'efforts. ♦

III LETTRE OUVERTE DU 19 DÉCEMBRE 2018

CGT FONCTION PUBLIQUE
CFE-CGC
FÉDÉRATION AUTONOME
FSU
SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE

OBJET :

MESURES GÉNÉRALES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Messieurs les Ministres,

Quelle que soit l'analyse que l'on porte sur le mouvement social actuel, il est incontestable que la question essentielle du pouvoir d'achat y occupe une place centrale.

Face à la pression, le Président de la République a été contraint d'annoncer quelques mesures insuffisantes le 10 décembre dernier.

Nos organisations syndicales observent que les plus de cinq millions d'agent-es de la Fonction publique ont été absents des propos du Président de la République.

Il est tout à fait insupportable que ces agents, dévoués au service public et à l'intérêt général, soient majoritairement exclus du champ de la discussion et des mesures envisagées. En revanche, ce n'est pas le cas lorsqu'il s'agit de prendre des mesures régressives à leur encontre.

S'agissant de leur pouvoir d'achat, la situation qui est faite aux agent-es de la Fonction publique depuis de trop longues années est inacceptable et les dispositions que vous avez arrêtées depuis votre arrivée au pouvoir la détériorent encore davantage. Nous sommes bien loin de la promesse faite par Emmanuel Macron dans sa lettre du 12 avril 2017. « *Je veux pour vous plus de reconnaissance et davantage de perspectives de carrière. La reconnaissance, c'est d'abord une plus juste rémunération. J'augmenterai votre pouvoir d'achat, comme celui des salariés des entreprises* ». Manifestement, c'est une autre orientation qui a prévalu : gel de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence, report de certaines mesures positives de PPCR, augmentation du taux de la CSG sans compensation intégrale...

Nos organisations prennent acte du rendez-vous fixé le 21 décembre pour examiner la déclinaison dans la Fonction publique des mesures annoncées par le Président de la République. Elles en jugeront dès qu'elles auront les éléments précis pour le faire.

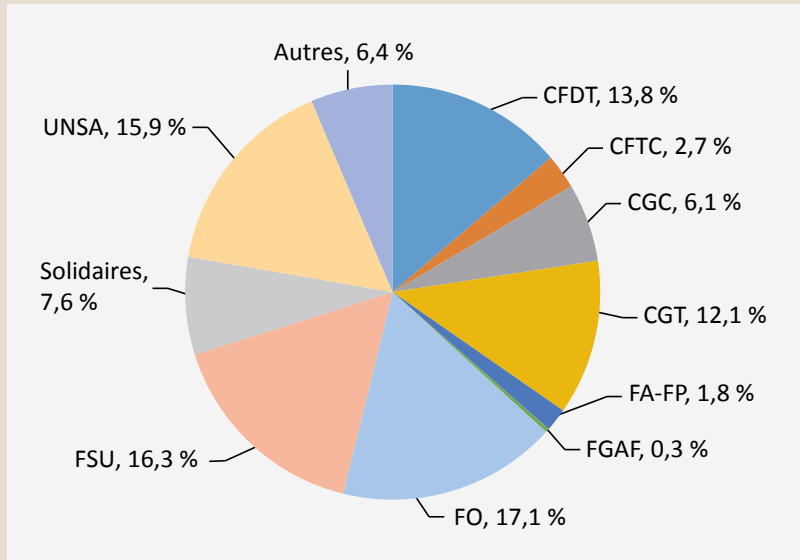
D'ores et déjà, elles considèrent que ces mesures ne sauraient répondre à toutes les exigences légitimes en matière de pouvoir d'achat. Nos organisations rappellent l'urgence sociale qui est la leur à revaloriser les salaires de tou-te-s les agent-es et, en conséquence, vous demandent :

- la revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice ;
- l'attribution de points d'indice supplémentaires ;
- un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat intervenues ces dernières années ;
- l'amélioration des carrières, notamment féminisées et de la grille indiciaire, cette priorité allant à l'encontre de l'individualisation et de la rémunération au mérite ;
- des mesures en faveur des bas salaires ;
- l'abrogation du jour de carence ;
- une véritable et pérenne compensation de la hausse de la CSG, hausse dont nous n'étions en rien demandeurs.

Sur ces bases, nous demandons et nous sommes disponibles pour une négociation sans délai.

Nous vous prions de croire, messieurs les ministres, en l'expression de nos salutations les meilleures. ♦

	Inscrits	Suffrages exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FAFP	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Autres	Total
voix en millier	2 245	1 075	148,6	28,9	65,2	129,8	19,2	3,3	183,8	175,1	81,2	171,3	68,6	1 075
FP Etat		50,8 %	13,8	2,7	6,1	12,1	1,8	0,3	17,1	16,3	7,6	15,9	6,4	100,0
CS FPE			3	0	1	3	0	0	4	4	1	4	0	20



Fonction publique de l'Etat : pourcentage et nombre de sièges

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 LA CGT DEMEURE LA PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Notre analyse des résultats chiffrés des élections professionnelles 2018.

Pour la deuxième fois les élections professionnelles de décembre 2018 se sont déroulées en même temps dans les trois versants de la Fonction publique, État, territorial et hospitalier.

La représentativité des organisations syndicales dans la fonction publique pour les quatre années à venir est désormais connue, Bercy ayant publié les résultats définitifs de ce scrutin aux 7051 comités techniques représentant 5,150 millions d'agents et la composition des conseils supérieurs des trois versants de la fonction publique (conseil supérieur de la fonction publique de l'État - CSFPE, territoriale - CSFPT, hospitalière - CFPH) et du CCFP (Conseil commun de la fonction publique).

Les rapports de force entre syndicats ne sont pas bouleversés et la CGT demeure sans conteste, malgré un recul de 1,3 point, la première organisation de la Fonction publique avec 21,8 % des voix, 2,8 points devant la CFDT

et 3,7 points devant FO. Ce résultat est à mettre à l'actif des militantes et militants qui pendant des mois ont œuvré pour constituer partout des listes CGT, et ont mené campagne dans les territoires au plus près des salariés pour gagner le vote CGT.

Un élément inquiétant de ce scrutin est la baisse de la participation avec un taux de 49,8 %

Toutefois, si les équilibres et l'ordre des syndicats demeurent, dorénavant la représentativité change en pourcentage et modifie la nouvelle majorité nécessaire, par exemple pour approuver ou non un accord.

Nous n'avons pas atteint notre objectif pour la représentativité nationale Privé/

Public et à ce jour, et sans spéculer sur d'hypothétiques résultats d'élections à venir dans le privé, la CFDT occupe la première place même si l'écart en voix est faible.

Même s'il est trop tôt pour tirer une analyse précise de ce scrutin et du bilan de la campagne, ces résultats permettent de pointer quelques éléments marquants, tels que la baisse continue de la participation, l'évolution du corps électoral et le score de la CGT qui marque un nouveau recul.

LA BAISSÉ DE LA PARTICIPATION SE POURSUIT:

Un élément inquiétant de ce scrutin est la baisse de la participation avec un taux de 49,8 % soit 2,565 millions de votants. Ce chiffre marque un nouveau recul par rapport au taux de 52,8 % de 2014, déjà en baisse par rapport aux 54,6 % des scrutins de 2011 et 2008 (selon les versants).

À cela s'ajoute une augmentation

des bulletins blancs ou nuls, qui représentent 5,62 % des votants, contre 4,79 % en 2014, ce qui n'est pas négligeable.

La participation a été de 44,2 % dans la FPH (- 6 points), de 51,8 % dans la FPT (- 3,1 points) et de 50,8 % dans la FPE (- 1,5 point) avec des taux très différenciés et des écarts importants entre le ministère de l'Intérieur (81,9 %) et celui de l'Enseignement supérieur et de la recherche (30,5 %).

Il nous faudra analyser et comprendre cette tendance à la baisse depuis plusieurs scrutins. Elle ne peut s'expliquer uniquement par l'impact du vote électronique et des dysfonctionnements engendrés, tant les situations sont contrastées.

Il faut nous interroger sur les raisons préoccupantes de l'abstention d'une partie importante des personnels :

- À quelle catégorie ils appartiennent ? Quel impact de l'évolution du corps électoral ?
- Quelle a été la place des femmes, des jeunes, des cadres, des non titulaires dans la campagne ?
- Quel impact des départs à la retraite ?

• Quel regard des agents sur le mouvement syndical et sur la CGT en particulier ?

LES ÉVOLUTIONS DU CORPS ÉLECTORAL :

Sur l'ensemble de la Fonction publique, le nombre d'inscrits 5,15 millions est en baisse de 62865 électeurs par rapport aux élections de 2014. Cette baisse est répartie sur les 3 versants, - 10810 dans la fonction publique de l'État, - 5369 dans la fonction publique hospitalière et de façon significative dans la fonction publique territoriale avec - 46600 (après une hausse de 164000 électeurs sur la période 2008- 2014 liée pour une grande part à des transferts de missions de l'État).

Dans la FPE, l'évolution du corps électoral est très contrastée. Certains ministères continuent à progresser en nombre d'électeurs, l'Éducation nationale (+ 32933 soit 3,32 %), l'Intérieur (+ 7379 soit 4,11 %), la Justice (+ 5975 soit +8,81 %), et celui de l'Enseignement supérieur et de la recherche progresse (+ 8597 soit + 3,23 %) après une baisse en 2014. A contrario, les suppressions d'emploi se poursuivent dans des ministères déjà fortement éprouvés depuis plusieurs

années d'où une baisse continue du nombre d'électeurs, tels les Finances (- 12806 soit - 8,26 %), l'Écologie (- 5643 soit - 7,95 %), le Travail (- 838 soit - 8,22 %) et Sports et Jeunesse (- 645 soit - 12,65 %).

S'ajoute, dans des établissements dont le résultat du scrutin compte également pour la représentativité au CSFPE, une baisse importante et continue des effectifs de fonctionnaires à la Poste et à Orange (- 49019 électeurs soit - 28,87 %), et une hausse dans les établissements de l'enseignement privé de l'Éducation nationale et de l'agriculture (+ 6395 électeurs soit + 4,54 %).

Enfin, il faut noter une évolution importante ces dix dernières années des effectifs par catégorie. En 2016, la fonction publique est composée de 35 % d'agents de catégorie A, de 20 % de B et de 45 % de C. Mais cette répartition diffère fortement selon le versant. Si la catégorie C représente 75,6 % des agents dans la FPT et 48 % dans la FPH, elle baisse de 5,4 points (de près de 10 points hors enseignants) et ne représente plus que 20 % dans la FPE. Globalement la proportion d'agents de catégorie A a augmenté et devient majoritaire dans la FPE avec 55,6 % alors que celle des

Comparaison des résultats des élections 2018 et 2014 par affiliation (en % des suffrages exprimés)

	CFDT		CFTC		CGC		CGT		FA-FP		FGAF		FO		FSU		Solidaires		UNSA		Autres	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
Ministère chargé de																						
Agriculture	12,0	12,9	2,5	2,8	3,8	4,2	10,7	9,5	0,0	0,0	1,4	0,0	19,7	18,7	23,5	23,7	8,4	7,9	16,0	16,6	2,1	3,7
Armées	21,1	27,5	7,0	5,0	6,1	5,1	18,5	16,5	0,0	0,0	0,0	0,0	27,7	25,8	1,3	0,0	0,0	0,0	18,3	20,2	0,0	0,0
Culture	17,6	22,4	3,7	2,7	2,4	3,0	37,7	33,9	0,0	0,2	1,6	1,2	5,2	4,6	10,0	10,3	16,3	16,2	5,5	4,0	0,0	1,5
Économie et Finances - Action et Comptes publics	13,7	14,0	3,6	3,6	2,8	3,1	23,6	24,0	0,0	0,0	1,5	0,6	20,5	19,0	2,3	1,2	28,0	29,6	4,1	4,8	0,1	0,1
Éducation nationale	8,9	8,4	0,5	0,5	0,7	1,1	5,5	6,1	0,0	0,6	5,5	0,0	13,6	13,7	35,5	34,9	5,2	4,8	21,9	21,6	2,7	8,4
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	15,4	16,7	3,8	2,6	2,5	1,5	18,5	18,6	0,0	21,1	2,0	0,0	7,4	6,4	13,7	13,1	7,2	7,1	10,2	9,2	19,3	3,7
Europe et Affaires étrangères	26,0	27,1	6,2	5,1	0,0	0,0	5,4	8,2	0,0	0,0	1,8	0,0	4,0	2,8	29,2	25,1	3,1	5,0	21,4	19,0	2,9	7,6
Intérieur	10,1	9,3	1,1	0,4	33,7	31,8	3,4	2,7	0,0	0,2	0,3	0,0	32,0	34,4	0,8	0,2	1,0	0,6	12,9	15,6	4,6	4,6
Justice	8,7	8,4	2,0	1,8	1,3	1,9	17,3	16,1	0,0	0,0	3,8	5,0	20,2	24,7	6,5	5,7	1,2	1,5	30,8	28,8	8,3	6,2
Solidarités et Santé	19,8	19,3	3,4	3,6	0,3	0,4	22,7	23,3	0,0	0,0	1,5	0,0	11,8	13,4	0,0	0,0	6,2	4,4	33,0	31,2	1,3	4,4
Sports et Jeunesse	17,8	21,4	0,0	0,0	0,0	0,0	7,2	5,5	0,0	0,0	0,0	0,0	5,8	2,6	16,8	19,6	0,0	7,2	52,3	43,8	0,0	0,0
Transition écologique et solidaire - Cohésion des territoires	14,5	14,8	2,3	1,3	1,1	1,6	23,3	24,2	0,0	0,0	0,3	0,0	24,5	22,8	5,2	5,9	5,0	4,3	18,5	19,1	5,4	5,8
Travail	19,4	18,9	2,7	2,1	0,0	0,0	26,2	27,6	0,0	0,0	0,0	0,0	10,8	9,1	10,1	9,7	13,0	15,0	17,8	17,8	0,0	0,0
Services du Premier ministre	30,4	38,1	0,0	0,0	0,0	0,0	13,4	13,0	0,0	0,0	31,2	20,1	5,6	2,8	0,0	0,0	0,0	2,8	19,4	17,3	0,0	6,0
Total Ministères	11,9	11,9	2,0	1,5	5,7	6,3	12,0	11,1	0,0	2,1	3,0	0,3	17,7	18,1	18,4	18,5	7,7	6,8	17,2	17,8	4,3	5,6

Source DGAFP

	CFDT		CFTC		CGC		CGT		FA-FP		FGAF		FO		FSU		Solidaires		UNSA		Autres	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
Caisse des dépôts et consignations	26,9	23,0	1,9	1,7	2,5	3,2	21,8	23,8	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5	1,7	10,3	10,5	0,0	0,0	32,2	36,1	0,0	0,0
CCM (enseignement privé MEN et Agric.)	34,3	34,6	25,7	23,1	1,8	1,5	7,4	8,3	0,0	0,0	1,1	0,0	1,1	1,1	0,0	0,0	3,0	2,5	0,0	0,0	25,6	29,0
Conseil économique, social et environnemental	30,2	34,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	24,1	32,0	0,0	0,0	0,0	0,0	39,7	34,0	0,0	0,0
Conseil d'État	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,4	28,7	0,0	0,0	0,0	0,0	42,7	22,6	0,0	0,0	0,0	0,0	45,9	48,7	0,0	0,0
Cour des comptes	36,4	44,7	0,0	0,0	0,0	0,0	29,9	19,6	0,0	0,0	0,0	0,0	33,6	24,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,5	0,0	0,0
Monnaie de Paris	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	58,1	67,7	0,0	0,0	0,0	0,0	41,9	32,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Institut de France et académies	19,1	16,5	0,0	0,0	15,3	0,0	30,6	21,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	11,5	58,2	15,3	0,0	8,3	0,0	0,0	0,0
La Poste	22,3	24,2	4,1	3,5	3,0	3,5	25,9	24,9	0,0	0,0	0,0	0,0	19,4	18,0	0,0	0,0	20,9	19,7	3,0	4,3	1,3	1,8
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	57,3	55,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	42,7	44,2	0,0	0,0
Orange	18,8	21,5	6,1	4,4	9,4	13,2	25,2	23,4	0,0	0,0	0,0	0,0	15,4	12,6	0,0	0,0	22,4	21,2	2,1	2,4	0,6	1,3
Pôle emploi	3,5	3,5	1,5	2,4	1,5	0,8	30,3	24,1	0,0	0,0	0,0	0,0	14,5	11,6	33,8	33,9	7,4	7,6	1,8	0,0	5,7	16,2
Total fonction publique de l'État pris en compte	14,0	13,8	3,4	2,7	5,5	6,1	13,4	12,1	0,0	1,8	2,6	0,3	17,0	17,1	15,6	16,3	9,0	7,6	14,8	15,9	4,8	6,4
Fonction publique territoriale	22,3	22,6	3,5	3,5	1,3	1,5	29,5	28,8	7,5	7,1	1,1	0,3	17,7	16,1	3,3	3,8	3,6	4,0	8,2	8,2	1,9	4,2
Fonction publique hospitalière	25,0	24,1	2,9	2,4	0,5	0,6	31,7	31,4	0,3	0,5	0,5	0,4	23,8	24,7	0,0	0,0	8,5	8,4	5,0	5,6	2,0	1,8
Ensemble fonction publique	19,3	19,0	3,3	2,9	2,9	3,4	23,1	21,8	2,9	3,5	1,6	0,3	18,6	18,1	7,9	8,6	6,8	6,4	10,4	11,2	3,2	4,7

Source DGAFF

agents B a diminué ou stagné. Et dans la même période le nombre de contractuels progresse, particulièrement dans la FPE et la FPH.

Cette évolution du corps électoral, à analyser plus en détail, impacte de fait la représentativité de la CGT, notre influence historique se trouvant plus particulièrement dans la catégorie C. La CGT devra mieux prendre en compte ces évolutions dans son activité et dans son projet syndical.

LA CGT MAINTIEN SA PREMIÈRE PLACE MALGRÉ UN RECU

La CGT préserve sa première place au CCFP mais avec un recul de 1,3 point elle perd un siège au profit de la FSU et détient 7 sièges sur 30. Après le recul de 2014, nous subissons donc une nouvelle baisse, et même si les résultats sont très hétérogènes, ils doivent nous interroger pour l'avenir.

Dans la FPH, sans changement de la représentativité au CSFPH, la CGT reste la première organisation avec 31,4 % (- 0,3 point) et FO ravit avec 24,7 % (+0,9) la deuxième place à la CFDT 24,1 % (- 0,9).

Dans la FPT la CGT reste la première organisation avec 28,8 % (- 0,7) devant la CFDT 22,6 % (+0,3). *Solidaires* gagne un siège au CSFPT au détriment de la FA-FP.

Après le recul de 2014, nous subissons donc une nouvelle baisse, et même si les résultats sont très hétérogènes, ils doivent nous interroger pour l'avenir.

Dans la FPE, la CGT demeure la cinquième organisation avec 12,1 % en baissant de 1,3 point, derrière FO 17,1 %, la FSU 16,3 %, l'UNSA 15,9 % et la CFDT 13,8 %. Au Conseil supérieur de la FPE, la CGT garde ses 3 sièges (sur 20) et l'UNSA gagne un siège au détriment de Solidaires.

Dans la FPE, la CGT progresse dans 7 ministères sur 14, à la Caisse des dépôts et consignations, dans l'enseignement privé de l'Éducation nationale et de l'agriculture, au Conseil d'État et dans les CAP de la Monnaie de Paris. Elle demeure la première force syndicale à la culture avec 33,9 % (malgré une baisse de 3,8 points) et au travail avec 27,6 % où elle obtient un siège supplémentaire. Elle retrouve sa première place à l'Écologie avec 24,8 % devant FO.

Pour autant il nous faut mesurer certaines particularités des résultats dans la FPE. D'une part, les ministères de l'Éducation nationale (CGT 6,14 %), de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CGT 18,58 %), des Finances (CGT 24 %) et de l'Intérieur (CGT 2,7 %) représentent 82,7 % des électeurs des ministères avec des résultats très hétérogènes pour la CGT. D'autre part, à la Poste et à Orange, la CGT demeure la première force syndicale et même si la baisse impacte le recul global pour la FPE, aux prochaines élections le nombre d'électeurs fonctionnaires aura encore diminué.

QUELLES LEÇONS À TIRER DE CES RÉSULTATS ?

Les résultats positifs dans 2/3 des scrutins de la Fonction publique de l'État mais très hétérogènes, ne doivent pas cacher nos insuffisances et difficultés.

La CGT doit tirer un bilan de la campagne et réaliser une analyse précise de ce scrutin et des causes de ce nouveau recul.

La CGT doit se poser un certain nombre de questions, en termes de vie syndicale notamment.

Ce sera le fil rouge du conseil national de l'UFSE en janvier dont l'enjeu sera de décider ensemble d'un plan de travail pour les années à venir. ♦



©adobe stock — fotolia

DIRECCTE

BRUNO LE MAIRE ET LES ÉCONOMIES D'ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN **OU L'HISTOIRE DU PREMIER PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) DANS LES DIRECCTE**

Bien que soudaine et brutale, la restructuration des missions dites du développement économique des directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) doit être avant tout comprise comme la poursuite d'un long mais continu processus de désengagement de l'Etat dans les territoires.

Ce PSE qui ne dit pas son nom doit être analysé sous l'angle des réponses apportées par les deux administrations de tutelle ainsi que de son impact auprès des agents.

La suppression de 70 % des effectifs chargés de ces missions au sein des pôles 3E des Direccte a été annoncée fin août 2018 aux organisations syndicales par le directeur de cabinet du ministre Le Maire. Début septembre, ce dernier a confirmé cette restructuration qu'il justifie comme un nécessaire exercice de clarification entre les différents acteurs intervenant en matière de développement économique. Elle sonne cependant comme l'expression de la volonté politique de désamorcer toute velléité de résistance au moment où les préfets étaient chargés de faire au premier ministre des propositions de réorganisation des services publics dans les territoires.

Le recentrage arbitraire de l'intervention de l'État se fera donc à partir de 2019 au sein des futurs « services économiques régionaux ». Les 120 agents

rescapés de la purge, exerceront leurs missions exclusivement dans le suivi des filières stratégiques au plan régional, l'accompagnement des entreprises en difficulté et l'innovation.

UN LONG PROCESSUS

Entamée au début des années 2000, une nouvelle page du processus de désengagement de l'État dans les territoires s'écrit aujourd'hui.

Il y eut tout d'abord la montée en puissance des régions comme chefs de file en matière de développement économique.

En parallèle, l'État a progressivement réduit les budgets d'intervention des services s'agissant des aides individuelles aux entreprises. Il a organisé le transfert correspondant vers les opérateurs dont Oséo en 2005 qui deviendra Banque publique d'investissement France en 2012. Il en va de même pour la genèse de Business France.

En 2005, l'État a relancé sa politique industrielle avec la mise en place des pôles de compétitivité et le renforcement des budgets en faveur de l'innova-

vation et de la recherche illustrés par la montée en charge du crédit impôts recherche (CIR) à partir de 2007-2008.

Engagé à partir de 2008, le volet territorial de la RGPP (REATE) va également marquer ce processus en fusionnant en 2010, 8 directions au sein des nouvelles DIRECCTE. Copilotées par le ministère du travail et celui de l'économie, ces directions considérées comme le nouvel interlocuteur de référence des entreprises concrétisent le glissement sémantique du développement et de la politique industrielle vers la notion générique de développement économique.

Celle-ci permettra de masquer la poursuite du processus de sape par la clôture progressive des budgets d'intervention en faveur du tourisme, de l'artisanat et enfin de l'industrie.

La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République avec la mise en place de 13 régions ne constituera qu'un ultime répit pour les missions du développement économique qui ne sont pas explicitement remises en cause.

UN LABORATOIRE DU FUTUR

Depuis septembre 2018, les deux secrétariats généraux des deux ministères rivalisent de réponses approximatives qui traduisent un degré élevé d'impréparation avec en arrière plan une administration centrale – la direction générale des entreprises – aux « abonnés absents ».

Le suivi en temps réel de ces reclassements sera un excellent indicateur de la transparence que souhaite donner l'administration à cette purge.

Le ministre Bruno Le Maire, qui n'est pas à une contradiction près, a écrit aux agents en octobre dernier. Il explique ainsi tout d'abord que « la réalité économique de notre tissu industriel est ancrée dans les territoires et il est impensable que l'État puisse se passer d'une présence forte et de niveau stratégique en région ». Il enchaîne ensuite sur le « caractère exceptionnel de cette réforme, de son impact au sein du réseau des Direccte ainsi que du positionnement délicat de chaque agent dans cette situation incertaine ». Mais pour la sale besogne il renvoie vers un pôle national d'accompagnement qui fera on n'en doute pas des miracles! On notera que lors de différentes auditions préalables à la présentation du PLF 2019, le même BLM s'est régulièrement exprimé en terme « d'économie d'ETP » dont on ne peut que souligner l'élégance...

Dans le cadre des instances qui se sont enchaînées de part et d'autre, la CGT a dénoncé l'absence d'étude d'im-

pact préalable à cette restructuration ainsi que les périmètres annoncés des futurs « SER » qui de facto consacrent une nouvelle inégalité de traitement selon qu'une entreprise fera partie ou pas d'une filière jugée stratégique.

La CGT a également pointé les approximations sur le périmètre exact des agents visés et la désinvolture de l'administration s'agissant des perspectives de reclassement des 300 agents restructurés.

Pour ces agents et dans un contexte de réduction massive de postes, il serait tout à fait illusoire d'imaginer des reclassements aisés. Ce principe de réalité semble avoir été entendu puisque le dernier calendrier soumis aux organisations syndicales fixe une nouvelle échéance à fin 2021. Le suivi en temps réel de ces reclassements sera un excellent indicateur de la transparence que souhaite donner l'administration à cette purge.

En définitive ce qui pouvait être compris comme un laboratoire test des restructurations inhérentes à la future réforme de l'État, se révèle un modèle d'amateurisme qui doit inciter les élus CGT à redoubler de vigilance et à exiger des mesures d'accompagnement maximales: l'extension de 3 à 6 ans du maintien de la rémunération globale d'un agent en constitue un bon exemple. ♦

Conséquences de la fusion des programmes 333 et 307 dans la loi de finances 2019



Sarah Intsaby est secrétaire générale de la CGT des personnels relevant des services du Premier ministre

■ **Fonction publique: Peux-tu nous dire ce qu'il en est de la fusion des programmes budgétaires 333 et 307 et de la critique formulée à son encontre par la CGT?**

► **Sarah Intsaby:** Le programme 333 est défini au projet de loi de finances (PLF) comme celui des « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées ». Il regroupe plusieurs lignes budgétaires et notamment celles dédiées aux crédits de fonctionnement des directions départementales interministérielles (DDI), des directions et délégations régionales placées sous l'autorité des préfets de région et des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR).

Le programme 307 est quant à lui celui de l'administration territoriale et recouvre l'ensemble des moyens des préfectures, des sous-préfectures et des représentations de l'État dans les collectivités d'outre-mer. Le premier est géré par les services du premier ministre (SPM) via la Sous-direction du

pilotage des services déconcentrés (SDPSD – 40 agents environ) rattachée à la direction administrative et financière (DSAF) des SPM, le second par le ministère de l'intérieur (MI). Cette fusion annoncée par circulaire du Premier ministre le 24 juillet dernier a été arrêtée lors des réunions interministérielles (RIM) il y a quelques semaines. Elle doit être opérationnelle le 1er janvier 2020.

Sa réalisation doit être effective au plus tard à la fin du premier semestre 2019 afin que le nouveau programme budgétaire qui en résultera soit inscrit au projet de loi de finances 2020. Elle impacte près de 3000 emplois, la plupart en territoire. Cette décision a été prise sans aucune consultation des organisations syndicales.

Début novembre, devant l'absence totale d'information sur le sujet, l'intersyndicale des services du Premier ministre a demandé à être reçue par l'administration. A cette occasion la CGT a réaffirmé son opposition à une gestion des directions départementales interministérielles par le ministère

de l'Intérieur qui a notamment pour but d'accélérer la régionalisation et la préfectorialisation de l'organisation et du fonctionnement des administrations, la fermeture et la mutualisation de services, de même que l'externalisation et la privatisation de certaines missions. Pour la CGT, ce rattachement a également pour effet de déplacer les lieux de pouvoirs vers le territoire, au détriment d'un pilotage national impliquant directives, suivi et évaluations des politiques mises en œuvre.

■ **Fonction publique: Peux-tu nous dire les revendications portées par la CGT et les personnels?**

La CGT exige et continuera à exiger l'abandon de la circulaire du 24 juillet. Cependant, face aux décisions « en marche », la CGT demande un nouvel arbitrage sur la question de ce transfert budgétaire. Dans ce contexte, la CGT se doit par ailleurs d'être présente au côté des agents qui dans leur grande majorité refusent leur rattachement au MI. Nous avons demandé la mise en place d'un comité de suivi permanent et transversal aux différents CT et CHSCT impactés. L'administration nous le refuse arguant du fait que cette fusion, qui induit le transfert de la SDPSD vers le MI ne concerne que les SPM. Sauf que des difficultés se profilent déjà dès lors que le MI n'est aujourd'hui pas en capacité de fournir un organigramme cible et des informations relatives à ce

accélérer la régionalisation et la préfectorialisation de l'organisation et du fonctionnement des administrations, la fermeture et la mutualisation de services, de même que l'externalisation et la privatisation de certaines missions

que seront les missions des agents une fois leur transfert effectué. La réforme territoriale en cours aura nécessairement un impact sur l'organisation et de la direction de la modernisation et de l'action territoriale (DMAT), une des directions d'accueil. A ce jour, seule la mise en place d'un comité de suivi DSAF/MI/OS SPM a été acté. Sans attendre ce comité de suivi, l'intersyndicale des SPM s'est faite le relais des agents. Elle demande la redéfinition de cette fusion en « restructuration ». Ce point est pour le moment rejeté par l'administration sous prétexte que ce n'est pas prévu par les textes. C'est bien connu, la loi et le règlement sont immuables! La CGT demande également la mise en débat d'une cartographie des services impactés, des personnels concernés et

des conséquences de la réforme sur les emplois des membres de l'encadrement. En effet, même si nous arrivons à obtenir des bribes d'information concernant le transfert de la SDPSD vers le MI, il en va tout autrement pour les emplois fonctionnels en DDI. L'administration semble considérer qu'il n'y a pas débat sur ces emplois et que les agents devront se plier aux directives. Nombreux sont ceux qui ont déjà subi une ou plusieurs réorganisations ces 10 dernières années. Résultats, l'encadrement est épuisé par ces changements incessants et n'est plus à même de mettre en œuvre correctement les missions qui lui incombent. La CGT demande par ailleurs une première communication sur les droits et garanties envisagés pour les personnels (maintien de la rémunération, régime indemnitaire, déroulement et promotions de carrière...). Les personnels veulent obtenir rapidement une fiche d'impact financière leur présentant leurs conditions d'arrivée au MI.

La nouvelle séquence de l'organisation des services publics est pour le moins régressive, elle se fait avec une brutalité et un mépris irrecevables à l'encontre des personnels.

Porteurs de propositions et de revendications alternatives, nul doute qu'il nous faudra créer les conditions d'une mobilisation la plus large possible et inscrite dans la durée en 2019. C'est d'ores et déjà dans ce sens qu'œuvre la CGT des SPM. ♦

Action publique 2022 : stop ou encore ?

A l'évidence, l'état d'urgence économique et social décrété par Emmanuel Macron, le 10 décembre dernier, a pour objectif d'instrumentaliser le mouvement des gilets jaunes pour mieux servir encore les intérêts de classe du capital: pas d'augmentation du SMIC, recours à la prime d'activité qui n'est pas du salaire mais une prestation sociale sous conditions de ressources, heures supplémentaires et prime de fin d'année défiscalisées et exonérées de cotisations sociales...

Au moment où ces lignes sont écrites, le dépôt du projet de loi portant sur la Fonction publique pourrait être reporté à une date postérieure à celle initialement envisagée (en janvier).

L'avenir de la Fonction publique et de ses personnels n'en demeure pas moins préoccupant.

En effet, Emmanuel Macron ne

cesse de soutenir que ses réformes iront jusqu'au bout... Dans son intervention du 10 décembre, il a clairement indiqué la nécessité de « conduire une réforme profonde de l'État, de l'indemnisation chômage et des retraites ». Il a aussi déclaré vouloir que « soit posée la question de l'organisation de l'État, de la manière dont il est gouverné et administré depuis Paris, sans doute trop centralisé depuis des décennies ». Sur cet objectif comme sur d'autres, Emmanuel Macron a déclaré sa volonté d'organiser un débat sans précédent y compris avec les organisations syndicales.

Pourtant, dès le 21 décembre 2018, le gouvernement a clairement confirmé aux organisations syndicales de la Fonction publique que les mesures d'urgence sociale — très insuffisantes et hautement discutables — ne s'appliqueraient pas intégralement aux

agents...

Par ailleurs, la mise à mal des missions se poursuit tout comme les conditions de leur mise en œuvre, les moyens alloués, les conditions de travail des personnels, fonctionnaires, agents non-titulaires, actifs et retraités, etc.

Enfin, la nouvelle séquence de désorganisation des services publics implantés dans les territoires est déployée sans aucune discussion avec les organisations syndicales. Pis, à l'image de ce qui se déroule dans les services du Premier ministre et dans les Direccte, elle se fait avec brutalité et le plus grand mépris pour les personnels.

Dans un tel contexte, toutes les organisations syndicales de la Fonction publique sont interrogées quant à leur capacité d'imposer, dans l'unité la plus large, le rassemblement et la mobilisation des personnels, d'autres choix.

C'est bel et bien ce défi que l'UFSE-CGT et plus largement la CGT Fonction publique ont à relever dès le début de cette nouvelle année 2019. ♦

Protocole égalité professionnelle



La CGT a refusé de signer le protocole égalité professionnelle.

La négociation entamée le 10 septembre 2018 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique s'est achevée le 24 octobre 2018. La CGT a porté dans le cadre de cette négociation ses propositions et de nombreux amendements.

Sur cet enjeu essentiel, la volonté du gouvernement d'imposer un délai beaucoup trop contraint en plein cœur du processus électoral, a nui gravement à la qualité des échanges et au résultat obtenu. Et pourtant, il était question de franchir un nouveau cap « sur un thème » érigé en « grande cause nationale » par le président de la République.

Quelques avancées et nouveautés

Le premier *document-martyr* proposé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), était bien maigre et bâti autour de cinq grands axes : la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle, les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, les situations injustifiées d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière, l'accompagnement des situations de grossesse, la parentalité et la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, enfin, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le texte fixait bien plusieurs obligations de moyens pour les employeurs publics, mais pas d'échéances pré-

cises, pas de budget dédié. A force de propositions et de pression syndicale, le ministère a revu sa copie, conservant les 5 axes initiaux mais, prenant en compte notamment plusieurs demandes des syndicats, en renforçant certaines mesures et resserrant le

Grâce à la ténacité de la CGT, ce protocole ne contient pas de reculs par rapport à l'accord de 2013

calendrier de leur entrée en vigueur. Il est aussi prévu des sanctions pour les employeurs qui ne les appliqueront pas.

Un plan d'action spécifique devra être élaboré par chaque employeur public "au plus tard" au 31 décembre 2020 et sa mise en œuvre intervenir dans les trois années suivant son adoption. Le plan précisera en particulier les engagements de l'employeur, les objectifs à atteindre, les moyens mis à disposition — notamment financiers — ainsi qu'un calendrier. Ceux qui ne respecteraient pas ces modalités pourraient avoir des pénalités pouvant atteindre 1 % de la rémunération brute annuelle des personnels. Les plus petites collectivités ne seront pas obligées d'élaborer un plan, mais elles seront « incitées » à en prévoir un, en tenant compte de leurs spécificités. Dans chaque administration et collectivité, un ou plusieurs

« référents égalité » feront vivre le plan d'action.

Pour accompagner financièrement les administrations de l'Etat dans la mise en œuvre de leurs plans, un fonds pour l'égalité professionnelle sera mis en place dès 2019. Il sera alimenté des pénalités versées par les employeurs de la fonction publique d'Etat. L'instauration d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent pour les collectivités territoriales et les hôpitaux est prévue.

En partie grâce à la ténacité de la CGT, ce protocole ne contient pas de reculs par rapport à l'accord de 2013 qui est annexé à celui de 2018 et quelques avancées et nouveautés sont à souligner :

→ La réalisation d'une étude de cohortes sur les trajectoires et parcours professionnels des femmes et des hommes;

→ La création d'une autorisation spéciale d'absence pour conjoint-e pour les actes médicaux liés à la grossesse, dans le cas aussi de la PMA;

→ L'assimilation de 5 ans en congé familial à du service effectif;

→ La disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'aux 12 ans au lieu de 8 ans;

→ La création de 1000 places de crèches supplémentaires pour la fonction publique de l'Etat;

→ La désignation d'un.e référent.e en violences sexistes et sexuelles parmi les représentant.e.s dans les instances de concertation;

→ L'obligation pour les employeurs publics, dont les collectivités de plus de 40000 habitants (au lieu de 80000 habitants aujourd'hui), d'atteindre un taux d'au moins 40 % de femmes pour les primo-nominations sur les emplois

de cadres supérieurs et dirigeants, va être étendue.

L'une des dernières nouveautés inscrites dans le projet de protocole ouvre une brèche dans l'application du jour de carence pour les arrêts maladie des agent·e·s, au bénéfice des femmes enceintes. « *Les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse* », stipule le document.

De larges insuffisances

Cependant, le principe essentiel de l'obligation de résultat est nié et cela est resté un point de désaccord profond entre la CGT et le gouvernement. Malgré notre insistance, le gouvernement a donné un arbitrage négatif. En effet, cet accord n'introduit que l'obligation de moyen. L'obligation de résultat est une obligation par laquelle l'employeur a obligation d'atteindre un résultat précis (diminution réelle des inégalités professionnelles femmes - hommes). Dans ce cadre, l'employeur est légalement responsable de l'objectif à atteindre. Si objectifs et résultats sont non atteints, il y a sanctions (conformément à la loi pour le secteur privé). L'obligation de moyens est l'obligation en vertu de laquelle l'employeur est tenu de mettre en place des moyens, faire des efforts pour atteindre l'objectif visé. C'est un cadre théorique. La sanction se référera à la mise en place ou non des moyens mais pas des résultats. L'employeur ne sera donc pas responsable si les résultats ne sont pas atteints.

Autre point d'achoppement important, les plans d'action cités dans l'accord qui devront être mis en œuvre d'ici fin 2023 n'ont pas à traiter des

le principe essentiel de l'obligation de résultat est nié et cela est resté un point de désaccord profond entre la CGT et le gouvernement

revalorisations des emplois à prédominance féminine.

Il est seulement prévu une attention particulière sur les filières à prédominance féminine sur la base des travaux du défenseur des droits. La CGT avait demandé que les négociations se poursuivent, notamment sur ce dernier point. La « *revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine* » avait été également demandée cet été par huit syndicats dans un courrier envoyé à Olivier Dussopt. D'ailleurs les organisations signataires, ont toutes dit « *regretter* » que « *le protocole ne soit pas plus volontariste pour avancer sur cette revalorisation* ».

Un projet de loi Fonction publique porteur d'aggravations des inégalités

Malgré l'insistance de la CGT pour une loi spécifique « *égalité* », les mesures de nature législative (plans d'actions dédiés à l'égalité professionnelle, neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière, modification de la mise en œuvre du jour de carence) seront incluses dans le projet de loi sur la fonction publique « *prévu au premier semestre 2019* ».

Ce projet sera non seulement dévastateur pour le statut général mais porteur de lourdes aggravations des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ainsi, la suppression

prévue des principales prérogatives des Commissions administratives paritaires ne pourra que détériorer gravement les outils permettant d'intervenir pour que les femmes bénéficient des mêmes promotions que les hommes, le recours accru aux contractuels – majoritairement précaires – ne pourra se faire qu'au détriment des femmes puisqu'elles occupent déjà les deux tiers des emplois de non titulaires et enfin, le salaire dit « *au mérite* » qui repose sur une part aléatoire de la rémunération viendra encore davantage discriminer les femmes puisqu'elles sont déjà victimes d'un régime indemnitaire qui, globalement, leur est défavorable.

Le positionnement de la CGT

La CGT a pris le temps indispensable à la consultation démocratique sur le protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique et ne s'est pas fait imposer son calendrier par le gouvernement. Au terme de celle-ci, éclairée par les remontées de ses syndicats, la CGT a arrêté son positionnement et l'a rendu public le 20 décembre. Le protocole est principalement caractérisé par une absence de reculs, des avancées mais aussi de larges insuffisances et lacunes comme, par exemple, l'absence de toute mesure contraignante sur l'obligation de résultat contrairement à ce qui est prévu pour le secteur privé, le silence préoccupant sur la revalorisation des emplois à prédominance féminine, une meilleure rémunération du congé parental et l'absence de tout budget dédié à la résorption des inégalités. Par ailleurs, le projet de loi Fonction publique, totalement contradictoire avec l'indispensable lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes rend impossible la signature de la CGT. ♦





ACTION PUBLIQUE 2022 — AXE 4 : CHANTIER
« COMMENT PROPOSER AUX AGENTS UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DANS LEURS TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET FACILITER LA MOBILITÉ ? »

La mobilité

Le 19 juin, lendemain du rendez-vous salarial qui n'avait pas permis l'amélioration du pouvoir d'achat pour toutes et tous les agents, huit organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique (toutes sauf FO) affirmaient dans une déclaration commune leur refus de participer à la réunion de lancement du 4e chantier portant sur la mobilité.

Le 2 juillet, Olivier Dusopt relançait donc le chantier baptisé « Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et faciliter la mobilité ? »

Le gouvernement constate une mobilité et un accompagnement des agents dans leurs parcours professionnels, notamment de leurs transitions professionnelles encore insuffisants malgré des améliorations régulières.

La mobilité est une garantie fondamentale du régime de fonction publique de carrière et constitue un enjeu majeur pour garantir l'adaptabilité et la continuité du service public sur l'ensemble du territoire.

Elle permet aux agents de construire des parcours professionnels diversifiés et d'acquérir de nouvelles compétences.

La mobilité dans la fonction publique reste cependant faible : entre 2012 et 2014, le taux de mobilité, hors restructurations, s'établit à 7,5 %. La fonction publique de

l'État (FPE) affiche le taux le plus élevé (9,3 % contre 6,7 % dans la fonction publique hospitalière — FPH et 5,9 % dans la fonction publique territoriale — FPT). Les mobilités inter-versants représentent moins de 1 %.

Ces dernières années, plusieurs réformes législatives ont visé à favoriser les mobilités :

- **Les mobilités à l'initiative de l'agent :** reconnaissance d'un droit à la mobilité, ouverture de tous les corps et cadres d'emploi au détachement et à l'intégration directe, harmonisation de la mise à disposition entre les trois versants, ajout de la priorité légale du centre des intérêts matériels et moraux — CIMM pour les agents originaires d'Outre-mer, renforcement de la transparence sur les offres d'emploi ou encore instauration de la portabilité du compte-épargne temps inter-fonctions publiques.

- **Les mobilités dans le cadre des réorganisations :** dispositif de réorientation professionnelle (supprimé en 2016 dans la FPE), ajout d'une priorité légale dans une même zone géographique en cas d'emploi supprimé.

L'accompagnement des agents est passé par la création du conseil mobilité carrière et celle d'une nouvelle garantie en matière d'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leur parcours professionnel.

Des dispositifs d'accompagnement financier complémentaires des mobilités en cas de réorganisation : la prime de restructuration de service et le complément de mobilité du conjoint, des mesures ciblées d'accompagnement des reconversions fonctionnelles, les mesures de garantie de rémunération (complément indemnitaire d'accompagnement, maintien des primes...) et l'indemnité de départ volontaire pour les agents souhaitant développer un projet professionnel en dehors de la fonction publique.

Le compte personnel de formation est étendu à l'ensemble des agents publics et les modalités de mise en

œuvre des principaux dispositifs réglementaires de la formation professionnelle tout au long de la vie sont asouplis.

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2018-2020 comprend des actions consacrées aux transitions professionnelles.

LES ENJEUX IDENTIFIÉS PAR LE GOUVERNEMENT:

- Comment renforcer la mobilité, pour les agents (mobilité interministérielle et entre fonctions publiques)?
- Comment concilier les aspirations des agents en termes de parcours professionnels et les besoins des administrations afin d'accomplir leurs missions de service public?
- Comment anticiper les compétences nécessaires à l'exercice des missions de service public dans le cadre de la transformation des organisations, des missions et des métiers?
- Quels outils et quels acteurs pour accompagner au mieux les agents publics dans leurs transitions professionnelles et leurs évolutions de carrière?
- Quels mécanismes d'incitation au départ de la fonction publique notamment par des plans de départs volontaires?
- Comment accompagner les projets professionnels ou personnels de départ vers le secteur privé?
- Quels mécanismes incitatifs pour renforcer l'attractivité des territoires et fidéliser les agents (notamment les quartiers prioritaires de la politique de la ville — QPV)?
- Quels dispositifs mettre en place pour accompagner les reconversions et les mobilités géographiques liées aux réorganisations de service?

QU'EN A DIT LA CGT?

Les « transitions professionnelles » — encore que nous aurions préféré les « évolutions de carrière » — et la mobilité ne sont pas des sujets tabous pour la CGT. Ce sont même des éléments consubstantiels au statut et à la carrière.

Cela étant, aux yeux de notre organisation syndicale, il convient de séparer deux catégories bien distinctes: les évolutions de carrière et les mobilités volontaires et celles qui relèvent de la contrainte.

Nous disons cela non parce que la seconde catégorie serait par nature à proscrire, d'ailleurs il faut rappeler que

le fonctionnaire est titulaire de son grade et non de son emploi et que l'adaptabilité de la Fonction publique constitue un socle incontournable.

Mais, ceci posé, il n'est pas question de compter sur la CGT pour accompagner un plan d'abandon de missions publiques et de nouvelles suppressions d'emplois qui en seraient la conséquence.

Le document transmis la semaine dernière met en avant l'appréciation suivante:

« La mobilité dans la Fonction publique reste cependant faible » et d'avancer pour justifier cette affirmation un taux moyen, hors restructuration de 7,5 % entre 2012 et 2014.

La CGT ne résiste pas à vous poser cette question: En quoi est-ce « faible »? Quelle serait la norme idéale?

En effet, une étude de l'INSEE parue à la fin des années 2000 vient contredire ce jugement.

Citons-en juste deux passages parmi les plus éclairants: « Le taux de mobilité des agents de l'État et des collectivités locales est du même ordre que les entreprises de plus de 500 salariés » et « l'absence de mobilité dans la Fonction publique tient plus du mythe que de la réalité ».

Ceci précisé, améliorer la mobilité choisie est toujours souhaitable - dans le respect strict du statut général - et la CGT le revendique.

De nombreuses pistes existent. Nous en avancerons quelques-unes:

- Supprimer toutes les disparités entre certains corps aux missions strictement identiques qui existent dans plusieurs versants de la Fonction publique.
- Améliorer la formation tout au long de la vie, en inventant de nouveaux dispositifs efficaces et en dégageant les moyens indispensables. Cette avancée ne doit pas, selon nous, être conçue dans le cadre du compte personnel de formation — CPF, cadre pour lequel nous exprimons nos plus vives réticences.
- Mettre en place des tronc communs de formation dans les écoles de la Fonction publique sur les trois versants.
- Intégrer les primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut. En effet, nous réaffirmons que l'inraisonnable hétérogénéité des niveaux indemnitaires servis constitue un frein à la mobilité.
- Réfléchir à des accélérateurs de carrière, dans les zones difficiles, qu'elles soient rurales ou urbaines, les dispositifs existants n'ayant pas fait la preuve de leur efficacité. De plus, ces accélérateurs de carrière auraient le mérite d'être acquis une fois pour toutes, contrairement à



tous les dispositifs assis sur des primes.

- Développer le logement social dans les zones où l'habitat atteint des tarifs prohibitifs pour la plupart des agents de la Fonction publique.
- Créer des emplois dans les nombreux services sous tension.

S'il s'agit de l'ouverture d'une négociation sur l'amélioration des mobilités choisies et sur des rebonds voulus par les agents dans leur carrière, la CGT est disponible mais s'il s'agit pour l'essentiel d'accompagner les fameux plans de « départs volontaires », synonymes d'abandon de missions, la CGT continuera de s'y opposer.

LE GROUPE DE TRAVAIL DU 4 JUILLET REVIENT SUR LES ENJEUX EN LES PRÉCISANT.

Depuis 2006, l'accompagnement des transitions professionnelles et des parcours professionnels s'est progressivement renforcé dans les trois versants en instaurant une plus grande transparence sur les postes (bourses d'emplois ministérielles, publications par les centres de gestion — CDG, bourse interministérielle de l'emploi public — BIEP, etc.). Ces dispositifs peuvent être largement améliorés.

Les répertoires des métiers dans les trois versants déclinés dans les structures (ministères, collectivités territoriales...) et dictionnaires des compétences, de guides de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), d'études d'impacts ont été créés. La visibilité sur l'évolution des métiers est cependant encore insuffisante.

Des acteurs spécialisés dans l'accueil, l'information et l'accompagnement des agents, voire des services, ont été développés (conseillers mobilité carrière) de façon inégale selon les employeurs. Le rôle des encadrants dans l'accompagnement des agents est affirmé par l'institution de l'entretien professionnel annuel et de l'entretien de carrière. L'accompagnement personnalisé des agents à leur demande est mis en œuvre afin de les aider à élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

La formation professionnelle tout au long de la vie permet de construire une approche complémentaire entre différents outils : la formation initiale et continue, les préparations aux concours, la validation des acquis et de l'expérience ou les bilans de compétences. Elle est peu utilisée dans l'objectif de réaliser un projet d'évolution professionnelle. En revanche, les droits individuels peuvent être mobilisés en ce sens. Ainsi, le compte personnel de formation a vocation à devenir le principal outil au service des transitions professionnelles. La période de professionnalisation reste, quant à elle, tributaire de la capacité des services à mettre en place des organisations qui permettent de proposer une formation en alternance.

QU'EN A DIT LA CGT ?

La présentation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique — DGAFP, centrée quasi exclusivement sur la FPE alors que nous sommes réunis en réunion trois versants, vise à faire partager un diagnostic qui masque la question de l'offre de formation en cas de mobilité.

La CGT est intervenue pour montrer que nous sommes au cœur de la contradiction entre les aspirations individuelles des agents et la volonté des administrations d'utiliser la formation professionnelle pour suivre l'évolution des méthodes et des restructurations de services.

Depuis plusieurs années les outils de formation sont centrés sur l'accompagnement des réformes alors que la question des moyens dédiés à la formation professionnelle doit être centrale.

Nous sommes à côté du sujet majeur des suppressions de postes (170000 annoncés) et l'ensemble des organisations syndicales s'interrogent sur l'urgence à discuter de cette question.

La présentation de la DGAFP ne semble pas tenir compte des annonces faites par le président de la République et du Premier ministre qui seront contenues dans la mise en œuvre de CAP 2022, des suppressions de missions, de services et de postes !

Nous avons ainsi le sentiment que la discussion ne tient pas compte des thèmes abordés dans les chantiers parallèles et qui portent des attaques contre les CT, les CHSCT et les CAP.

La DGAFP a reconnu que les organisations syndicales souhaitent unanimement discuter de l'accompagnement des mobilités choisies. Elle a cependant réaffirmé qu'il s'agissait aussi de travailler sur l'accompagnement des réductions d'effectifs de la fonction publique annoncé par le programme de Macron.

LE 11 SEPTEMBRE, LE CŒUR DU SUJET EST TRAITÉ : METTRE EN PLACE LES MÉCANISMES FAVORISANT LA MOBILITÉ ET LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES !

Le cadre juridique des mobilités et des transitions professionnelles est planté :

- Obligation de transparence sur les postes avec « l'espace numérique commun » aux trois fonctions publiques, qui sera mis en place au 1er janvier 2019,
- Des simplifications, voire des harmonisations au niveau des positions statutaires, afin d'améliorer la lisibilité des dispositifs, de sécuriser les parcours pour les agents et les employeurs (durée, retour) et de renforcer la mobilité.

Afin de développer la mobilité, il faut donner davantage de souplesse aux employeurs pour adapter leur politique de mobilité au plus près des besoins du terrain et tenir compte de l'évolution de leurs besoins RH dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines avec des lignes directrices de gestion permettant, le cas échéant de définir des critères supplémentaires en matière de priorités d'affectation, d'améliorer la prise en compte des compétences et des profils dans les processus de mobilité, d'améliorer les calendriers et dispositifs de mobilités avec la souplesse nécessaire, de définir des durées indicatives d'affectation sur certains postes, de prendre en compte les besoins des zones ou métiers en tension.

Afin de renforcer les garanties apportées aux agents contraints à la mobilité, il est envisageable de définir un service, un secteur concerné, avec ouverture de droits particuliers pour les agents et d'obligations pour l'employeur.

Une boîte à outils spécifique serait créée avec des dispositifs de mobilité et d'accompagnement, ainsi que des dispositifs indemnitaires et de formation.

L'accompagnement individuel et collectif serait renforcé à deux niveaux : au niveau « interne » mixant des acteurs de proximité internes à la structure et/ou des acteurs spécialisés (conseillers mobilité-carrière — CMC), mutualisés

au niveau régional ou national en fonction des ministères ou au niveau des CDG ou de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier – ANFH dans les autres versants et au niveau interministériel avec un rôle de coordination et facilitation de la mobilité au sein de bassins d'emplois locaux donné aux plates-formes ressources humaines – PFRH (coordination trois versants).

Les agents en situation de transition professionnelle bénéficieraient, dans un premier temps, d'un processus de pré-positionnement au sein de leur structure et de possibilités de mobilité facilitée dans le cadre des mutations.

Des priorités légales de mutation renforcées en cas de suppression d'emploi, avec la création d'une priorité légale d'affectation au sein d'un ministère et mise en œuvre effective d'un dispositif de priorité de mobilité interministérielle dans le cadre de bassins d'emplois.

UN DISPOSITIF DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE ACCOMPAGNÉE SERAIT MIS EN PLACE POUR LES AGENTS QUI DEMEURENT SANS AFFECTATION:

- Un accompagnement personnalisé, y compris en matière de logement ou d'emploi du conjoint et un accès renforcé à la formation ;
- Une garantie de propositions d'offres de postes précises et adaptées (mobilité géographique et/ou fonctionnelle).

DISPOSITIFS DE FORMATION

- Généraliser une offre de formation dédiée à l'accompagnement des personnes en recherche de mobilité (réduction CV, préparation entretien, etc.) en identifiant spécifiquement les parcours de formation permettant d'acquérir les qualifications correspondant à des filières ou métiers en tension dans le service et en mobilisant davantage les écoles de service public pour la mise en place de dispositifs passerelles permettant de réaliser une mobilité vers un métier en tension en interne ou dans la fonction publique ;

- Développer l'information sur le compte personnel de formation, en vue d'en faciliter l'accès pour réaliser des projets personnels d'évolution professionnelle ;

- Expérimenter des dispositifs de formation en alternance permettant de réaliser des changements de filière professionnelle sur des métiers en tension en s'appuyant sur les dispositifs juridiques existants (période de professionnalisation ...).

- Créer un dispositif juridique dédié à l'accompagnement des transitions professionnelles en dehors de l'administration qui aurait vocation à faciliter l'accès à des formations qualifiantes dont la durée excède les droits CPF, présenter des conditions plus favorables que celles du congé de for-

mation professionnelle et être plus particulièrement dédié aux personnels les plus éloignés de la qualification.

LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES INDEMNITAIRES

L'INDEMNISATION DES MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES ET FONCTIONNELLES:

1. La prime de restructuration de service (PRS)

- Modulée par chaque ministère en fonction des contraintes supportées par les agents ;
 - Plafond = 15 000 € ;
 - Complétée le cas échéant d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint si celui-ci est contraint de cesser son activité professionnelle (6 100 €)
- Le montant de la PRS peut être modulé selon les contraintes subies par l'agent.

2. La prime d'accompagnement de la réforme territoriale (PARRE)

- Dispositif entièrement interministériel (arrêté unique de modulation)
- Plafond = 30 000 €
- Part spécifique pour accompagner les mobilités fonctionnelles (500 €)
- Complétée le cas échéant d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint si celui-ci est contraint de cesser son activité professionnelle (6 100 €)

3. L'indemnité de mobilité (IM) et l'indemnité exceptionnelle de mobilité (IEM)

L'indemnité de mobilité:

- Dispositif spécifique à la fonction publique territoriale
- Vise à indemniser l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail
- Comprend l'indemnisation de la perte d'emploi du conjoint
- Plafond = 30 000 €

L'indemnité exceptionnelle de mobilité

- Dispositif spécifique à la fonction publique hospitalière
- Vise à indemniser le changement de lieu de travail
- Plafond = 5 335,72 €

LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN TEMPORAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

1. L'indemnité d'accompagnement à la mobilité

- Versée durant 3 ans par l'administration d'accueil
- Différence entre le régime indemnitaire d'origine et le





plafond indemnitaire de l'emploi d'accueil

2. Le complément indemnitaire d'accompagnement

- Versé durant 7 ans (dégressif à partir de 5 ans) par l'administration d'origine
- Différence entre le régime indemnitaire d'origine et celui de l'emploi d'accueil.

QU'EN A DIT LA CGT ?

Les demandes réitérées par la CGT d'améliorer la mobilité choisie au sein de la Fonction publique territoriale et de la Fonction publique hospitalière sont d'emblée écartées.

La DGAFP se place ouvertement dans le cadre de réorganisations massives des services, particulièrement ceux de l'État tout en refusant d'apporter plus de précisions sur les effectifs concernés ou les modalités concrètes de mise en œuvre. Elle souhaite construire une « boîte à outils » statutaire permettant de faire face aux multiples situations rencontrées par les agent.e.s en service restructuré: départs volontaires ou contraints, mobilités géographique ou fonctionnelle, reconversion professionnelle...

La présentation est volontairement confuse, mêlant des propositions concernant l'évolution « au long cours » des règles statutaires et des dispositifs « ad hoc » permettant de mettre en œuvre le plan de réduction des effectifs et la redéfinition du périmètre des missions du service public voulus par le gouvernement.

À ce stade, il n'y a pas ou très peu de propositions sur les dispositifs d'accompagnement, les propos se bornant au rappel de dispositifs existants et ne proposant de les faire évoluer que marginalement, notamment pour ce qui concerne les primes de restructuration. L'hypothèse d'un dispositif de départ en pré-retraite est quant à lui écarté par le gouvernement.

La DGAFP refuse de faire le lien avec les évolutions envisagées dans les autres cycles de concertation. Par exemple, les modifications des conditions du dialogue so-

cial (et notamment la suppression des CAP) ou l'éventuel transfert de la GRH ministérielle aux préfets auraient un impact fort sur le fonctionnement concret de tout dispositif d'accompagnement; le risque étant de laisser les agents seuls face aux services RH et aux directions.

La DGAFP n'envisage pas de mettre des moyens financiers substantiels dans le dispositif d'accompagnement des agents.e.s. Tout au plus est-il envisagé un soutien aux services RH ou un fléchage des crédits alloués au fonds de transformation publique.

Pour la formation, s'il est envisagé d'octroyer des actions aux agent.e.s en reconversion, mais il n'est pas prévu de crédits spécifiques en sus des enveloppes existantes.

Les dispositifs susceptibles d'évoluer ne sont envisagés que sous l'angle de la FPE et risquent de s'appliquer aux deux autres versants sans prise en compte de leurs spécificités. Par exemple, dans la FPH, le thème du droit de mutation entre établissements, pourtant annoncé depuis PPCR, n'est toujours pas effectif et ne fait l'objet d'aucune concertation actuellement.

À l'issue de cette seconde rencontre, le gouvernement continue donc d'affirmer haut et fort sa volonté de mettre en œuvre un plan social massif dans la fonction publique mais en restant flou sur les modalités concrètes de sa mise en œuvre. Dans le même temps, on voit des directives nationales tomber (circulaire du 24 juillet 2018) demandant aux préfets de région de faire des propositions de réorganisation des services pour le 15 octobre. Tout cela sans réelle concertation et la saisine des CT et CHSCT n'étant prévue qu'une fois la décision prise.

La DGAFP a indiqué que l'ensemble de ces travaux servirait de base à la préparation de la prochaine loi réformant la Fonction publique attendue dans le premier semestre 2019.

LE DERNIER GROUPE DE TRAVAIL S'EST DÉROULÉ LE 4 OCTOBRE

La CGT avec FO et Solidaires a refusé de siéger à ce groupe de travail.

« Depuis plusieurs mois, les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires dénoncent les orientations du gouvernement concernant la Fonction publique et les services publics. Les mesures issues d'Action publique 2022 suppriment encore davantage de missions de services publics. Les différentes circulaires du Premier ministre, en particulier celles du 24 juillet 2018 mettent en œuvre cette politique de destruction.

Enfin, les chantiers issus du document « Refonder le contrat social avec les agents » visent une remise en cause profonde du statut général des fonctionnaires.

Le dialogue social est inexistant... Certes, les réunions se succèdent et nous ne savons d'ailleurs même plus quel est le numéro de celle consacrée aux plans de départs volontaires dans le cadre du cycle Chantier RH Mobilité. Mais de dialogue il n'y a pas, tellement l'on cherche les moments où les revendications des personnels sont entendues.

Les plans de départs « volontaires » ont été annoncés à l'occasion du premier Comité interministériel de la transformation publique du 1er février. Puis le Premier ministre a indiqué au Comité interministériel de la transformation publique (CITP) la possibilité d'accompagner des départs vers le privé, dans le cadre de la transformation publique.

Ce que le ministre de l'Action et des comptes publics a explicité clairement en annonçant lors de la conférence de presse « un plan de départs volontaires pour ceux qui souhaiteraient partir en conséquence de la réforme de l'État ».

En parallèle, depuis plusieurs semaines, les annonces concernant les restructurations se succèdent: Pôle 3E des Direccte, personnels du ministère de la jeunesse et des sports...

La logique sous-tendant tout cela est claire: organiser les départs au plus vite pour accompagner la logique destructrice de la fonction publique et des services publics.

Les plans dits « de départs volontaires » ne seraient-ils pas un instrument complémentaire de réduction du volume d'emplois au regard de l'objectif quinquennal annoncé de 120 000 suppressions d'emplois?

Nous se saurions accepter une telle logique, contraire même au statut général des fonctionnaires.

Le plan de départs « volontaires » fait partie intégrante d'une gestion des ressources humaines tournée vers le moins d'emplois, moins de fonctionnaires... Il s'inscrit dans une logique libérale de management issu du privé.

« Opposées à ces orientations, les organisations CGT FP, FO, Solidaires ne siègeront donc pas dans ce groupe de travail. »

Le groupe de travail s'est néanmoins tenu et est revenu avec précision sur la volonté du gouvernement d'organiser le plan social dans toute la fonction publique. Un nouveau point a été fait sur les dispositifs indemnitaires et les perspectives: quel niveau de décision y compris pour l'application des barèmes, les critères de modulation pourraient-ils être revus... ? En bref, les dispositifs sont-ils efficaces?

Ils sont revenus sur la formation et l'accompagnement personnalisé puis ont abordé les dispositifs et aides au départ de la fonction publique pour les agents qui le souhaitent.

L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE:

Dans la fonction publique de l'État

- Éligibilité: 5 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension;
- Plafonné à 2 ans de rémunération, montants modulés à

l'ancienneté par les ministères ;

- Pas de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE)
- Création/reprise d'entreprise: mêmes conditions mais hors opération de restructuration.

Dans la fonction publique territoriale

- Éligibilité: 5 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension;
- Plafonné à 2 ans de rémunération, montants modulés par délibération de la CT ;
- Pas de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE)
- Création/reprise d'entreprise: mêmes conditions mais hors opération de restructuration.
- Possibilité de bénéficier de l'IDV pour mener un projet personnel

Dans la fonction publique hospitalière

- Éligibilité: 5 ans de service effectif et 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension;
- Plafonné à 45 734,71€ et modulé selon la durée de service;
- Pas de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE);
- N'existe que pour les cas de restructuration.

Ouvriers d'État Défense

- Éligibilité: 6 ans de service et 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension;
- Montants fixés selon l'ancienneté et dégressifs après 27 ans de service;
- Création/reprise d'entreprise: montant spécifique, réservé aux ouvriers de l'État justifiant de 3 ans de service et se situant à plus de 2 ans de l'AODR ;
- Exonération fiscale et sociale (sauf si > indemnité licenciement) ;
- Ouvre droit à l'ARE.

Les questions que se pose l'administration: Comment rendre le dispositif plus attractif et plus sécurisant pour les agents publics? Sur quels paramètres agir? D'autres outils indemnitaires ou de rémunérations sont ils nécessaires?

Les autres leviers RH mobilisables pour accompagner les mobilités hors fonction publique:

- Construire de nouveaux partenariats locaux. Fortes de leur connaissance du marché de l'emploi local, les PFRH peuvent être chargées de coordonner le dispositif et d'accompagner les agents souhaitant effectuer une mobilité. Un dispositif partenarial associant les acteurs ministériels, les PFRH et Défense Mobilité peut être mis en place.

- Le marché public interministériel de prestation de conseil RH sera notifié fin novembre. Il concernera des prestations d'accompagnement individualisées des mobilités.

- Un fonds d'accompagnement interministériel ressources humaines (FAIRH), doté de 50 millions d'euros est créé au PLF 2019. Piloté par la DGAFP, il fournira des moyens financiers pour mettre en place par exemple un accompagnement RH renforcé des agents en plus des dispositifs indemnitaires.

Différents outils d'aide à la reconversion vers le secteur privé pourraient être développés: soutien à la création d'entreprise, soutien à la reprise d'une activité professionnelle dans le secteur privé.

La mobilité vers le secteur privé serait sécurisée en élargissant le détachement en entreprise privée, au-delà des cas aujourd'hui prévus par le statut général, pour les personnes dont l'emploi est supprimé.

Un dispositif de formation dédié à l'accompagnement des transitions professionnelles pourrait prendre la forme d'un congé spécifique. ♦

ACTION PUBLIQUE 2022 >> AXE 2 : CHANTIER DE "CONCERTATION" RECOURS AU CONTRAT SUITE ET FIN

La dernière réunion consacrée aux conditions d'emplois des agents contractuels s'est tenue le 19 septembre (précédentes voir FP 271 — octobre 2018).

Outre un rappel des droits et garanties contenus dans les lois du 12 mars 2012 et du 20 avril 2016 et dans les décrets n° 2014-364 du 21 mars 2014 et n° 2014-1 318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret du 17 janvier 1986, le gouvernement a tracé quelques pistes de réflexion :

- En matière de recrutement et conditions d'emploi ; sont envisagées l'obligation de publication des emplois sur le portail commun pour les CDD d'un an et plus et la publication facultative pour les CDD de moins d'un an (sans prévoir aucune obligation de recrutement associée ; la professionnalisation du recrutement pour permettre les recrutements des contractuels de façon plus objective, transparente et collégiale. La piste des « comités d'audition » a été avancée ; le lancement de réflexions sur l'élargissement de la portabilité du CDI actuellement prévue au sein de la FPE et de la FPT et l'élargir à tous les versants de la FP.

- En matière de rémunération il faut apporter plus de visibilité aux agents dans l'évolution de leur rémunération et calquer les dispositifs de rémunération au mérite reconnaissant les missions exercées et l'engagement professionnel sur les dispositifs qui concerneront les fonctionnaires.

- Pour les agents contractuels en décharge d'activité, il est nécessaire de clarifier le cadre juridique applicable, notamment les règles de rémunération.

- Pour les agents contractuels en CDI il faudra mettre en place un dispositif d'accompagnement RH pour les personnels reconnus inaptes, en s'inspirant du dispositif de période de préparation au reclassement (PPR) prévu par le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 aujourd'hui réservé aux seuls fonctionnaires.

QU'EN A DIT LA CGT ?

Au terme de cette dernière réunion,

les mesures concrètes envisagées par le gouvernement sur le recours accru aux contrats ne sont pas encore connues ; la DGAFP se bornant à des « pistes de réflexion » et indiquant que « les arbitrages ministériels n'étaient pas encore rendus ».

Au terme de la réunion, la DGAFP a indiqué qu'il n'y a aucune autre réunion prévue avant les élections professionnelles le 6 décembre 2018, compte tenu d'un agenda social « chargé ». Toutefois, il a bien été confirmé que les dispositifs proposés à la concertation devront figurer dans le projet de loi sur la fonction publique qui devrait être présenté en 2019. La DGAFP indique qu'une rencontre avec le ministre pourrait être programmée entre-temps... Toutes les organisations syndicales ont dénoncé le flou entretenu par la DGAFP et l'absence de prise en compte des remarques pourtant renouvelées à chaque GT.

LA CGT EST INTERVENUE SUR PLUSIEURS ASPECTS :

- La DGAFP n'a pas pris la peine de mentionner les dispositions prévues par la loi de 2012 qui visaient à résorber l'emploi précaire et qui en constituaient pourtant un point essentiel. La CGT entend rappeler que la fonction publique a besoin de plus d'emplois pérennes et que les emplois pérennes sont bien à pourvoir par des titulaires. Ce qui suppose de réduire la précarité par la stagiarisation des contractuels.

- La CGT insiste sur la nécessité de protéger tous les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Si nous ne pouvons qu'être favorables à des droits nouveaux pour les contractuels, la première mesure de protection doit être la titularisation. Le débat sur la portabilité du CDI est à cet égard exemplaire puisque c'est bien le maintien de ces agents hors du Statut de la FP qui les privent du bénéfice des dispositions statutaires permettant la mobilité telles que prévues pour les fonctionnaires. La CGT a également insisté sur la nécessité de faire un vrai bilan de l'application des textes déjà existants à propos des droits des contractuels, notamment l'accès à de vrais contrats, ce qui est encore loin d'être le cas, et a rappelé l'urgence de renforcer les droits à la protection sociale par exemple. Elle a en outre fait remarquer qu'en créant encore des postes de non titulaires dans la Fonction publique, l'administration crée justement l'impossi-

bilité de porter ces droits.

- La CGT revendique le renforcement du pouvoir des instances dont celui des Commissions consultatives paritaires pour qu'elles soient en mesure de garantir la protection des contractuels.

- La CGT pose la question du cadre permettant de faire évoluer la rémunération pour les contractuels qui n'ont, par définition, pas de déroulement de carrière.

- Sur le recrutement, les pistes avancées (notamment le comité d'audition) restent évasives. Le concours, bien qu'imparfait, demeure le moyen le plus efficace pour garantir l'égal accès à l'emploi public.

- Comme mesure immédiate, la CGT réclame la mise en œuvre d'une prime mensuelle de précarité équivalant au moins 10 % du salaire brut. Par ailleurs, une indemnité de fin de contrat devrait être versée.

- La CGT demande de réduire immédiatement à 3 ans (au lieu de 6) la durée requise pour la transformation automatique d'un CDD en CDI.

- La CGT propose la création d'un registre obligatoire du personnel dans tous les services, permettant d'identifier les entrées et sorties pour tous les agents et de visualiser les motifs de recrutement.

- La CGT rappelle la censure récente du conseil constitutionnel sur une partie des dispositions contenues dans le projet de « loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel » qui comprenait des articles permettant d'ouvrir plus largement le recrutement de contractuels sur les emplois de la haute fonction publique. La CGT déplore l'absence totale de concertation sur ce sujet qui laisse entrevoir la volonté d'instaurer un « *spoils system* à la française » qui ne peut qu'aboutir à une politisation accrue de la haute administration et s'écartant de la neutralité républicaine de la fonction publique.

- La CGT rappelle également son attachement à la mise en œuvre d'une « démarche intégrée » qui impose de mener une étude d'impact sur l'égalité femmes-hommes de toutes les mesures qui sont envisagées. Le sujet de l'emploi contractuel nécessite à l'évidence d'être examiné sous cet angle car on sait que les femmes sont majoritaires parmi les précaires.

- La CGT déplore que le gouvernement continue à égrener les réunions sans prêter aucune attention aux propositions qui sont faites par les OS. ♦



Le projet de décret modifiant les conditions de la disponibilité dans la fonction publique était examiné par le conseil commun en novembre.

©adobe stock — fotolia

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 12 NOVEMBRE 2018

1. ORDONNANCE PORTANT SIMPLIFICATION DES DISPOSITIFS DE RECONVERSION DANS LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE, DES MILITAIRES ET ANCIENS MILITAIRES ET DÉCRET PORTANT APPLICATION DE L'ORDONNANCE

La loi du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire (LPM) pour les années 2019 à 2025 habilite le gouvernement à légiférer par ordonnance afin de modifier les procédures des dispositifs de reconversion dans la fonction publique des militaires et anciens militaires.

L'objectif est de restreindre le dispositif des emplois réservés aux seuls bénéficiaires prioritaires (blessés) et créer un dispositif unique de reconversion dans les trois versants de la fonction publique, des militaires en activité et des ex militaires, s'inspirant du détachement-intégration.

La CGT rappelle que les militaires ne disposent pas du droit de se syndiquer, ce qui est contraire au préambule de la Constitution et à la convention européenne des droits de l'homme. La Cour européenne des droits de l'homme a d'ailleurs, condamné la France en France en 2014 en reconnaissant aux militaires le droit d'adhérer à un syndicat même si ce droit peut être assorti de certaines restrictions. La France n'a alors, accordé aux militaires que le droit d'association,

ce qui ne permet pas aux organisations syndicales constituées de les représenter et de faire valoir leur point de vue qu'elles ne peuvent recueillir.

En conséquence, la CGT s'abstient sur les deux textes en rappelant qu'elle revendique pour les militaires le droit de se syndiquer.

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:
POUR: FA-FP – EMPLOYEURS ETAT – EMPLOYEURS HOSPITALIERS – EMPLOYEURS TERRITORIAUX
ABSTENTION: CFDT – CFTC – CGC – CGT – FO – FSU – SOLIDAIRES – UNSA

2. PROJET DE DÉCRET PERMETTANT AUX AGENTS PUBLICS CIVILS LE DON DE JOURS DE REPOS À DES AGENTS PUBLICS CIVILS CONTRACTUELS AYANT SOUSCRIT UN ENGAGEMENT À SERVIR DANS LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

La loi du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 prévoit qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans

contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve.

La CGT, considérant qu'il appartient à l'employeur public de prendre les dispositions nécessaires pour les agents non titulaires de droit public qui ont souscrit un engagement à servir dans la réserve, votera contre ce texte.

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:
POUR: CFDT – EMPLOYEURS ETAT – EMPLOYEURS HOSPITALIERS – EMPLOYEURS TERRITORIAUX
CONTRE: CGT – FO – SOLIDAIRES
ABSTENTION: CFTC – CGC – FA-FP – FSU – UNSA

3. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LES CONDITIONS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié le statut général des fonctionnaires, afin que le « fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avan-

cement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat ».

Le maintien des droits à l'avancement de grade et d'échelon des fonctionnaires en disponibilité est accordé, dans la limite de cinq ans, au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité, que celle-ci soit de droit ou sur demande.

L'activité professionnelle prise en compte correspond à toute activité lucrative salariée ou indépendante exercée à temps complet ou à temps partiel, générant un revenu soumis à cotisation sociale permettant de valider quatre trimestres d'assurance retraite (plancher correspondant au tiers temps). Toutefois, aucune condition de revenu n'est exigée dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, ainsi que pour les activités professionnelles exercées à l'étranger, en raison des contraintes particulières pouvant résulter de ces situations.

Le maintien des droits à l'avancement est également conditionné à la transmission par le fonctionnaire, au 31 mai de chaque année suivant le 1er jour de son placement en disponibilité, des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle et le cas échéant, au respect des obligations déontologiques auxquelles le fonctionnaire est soumis concernant les activités professionnelles exercées durant la disponibilité.

Le projet de décret allonge la durée de la disponibilité pour convenances personnelles à cinq ans, renouvelable et conserve la limite totale de dix ans.

De plus, il conditionne l'octroi d'une nouvelle disponibilité de ce type à la réintégration de l'agent dans l'administration pendant une durée minimale de deux ans lorsque le fonctionnaire a exercé une activité professionnelle au cours des cinq premières années de disponibilité pour convenances personnelles. Dans la même logique, le projet limite la possibilité de cumuler une disponibilité pour reprendre ou créer une entreprise et la première période de disponibilité pour convenances personnelles pour exercer une activité professionnelle à une durée maximale de cinq ans.

Actuellement, seules les disponibilités pour convenances personnelles afin d'exercer une activité dans le secteur concurrentiel sont subordonnées à l'accomplissement préalable de quatre années de services effectifs dans le corps. Le projet élargit cette obligation à toute disponibilité pour convenances personnelles, quel qu'en soit le motif.

Ces dispositions ne sont transposées qu'à la fonction publique hospitalière, le texte ne visant que les engagements de servir souscrits à l'issue d'une scolarité gratuite et rémunérée préalable à la titularisation dans un corps, dispositif qui n'est pas en vigueur dans la fonction publique territoriale.

La CGT a appelé que lors du CCFP du

27 mars nous avait été soumis sans discussion préalable les articles de loi relatifs à la disponibilité dont le projet de décret examiné aujourd'hui constitue la déclinaison. La CGT avait alors refusé de se prononcer sur ce point, considérant que ce texte percutait, d'une part les discussions non encore ouvertes sur la mobilité et que d'autre part, en confondant quasiment la position de disponibilité avec celle du détachement, il porte atteinte au statut général en assimilant les périodes d'activité dans le privé quelle que soit leur nature à du service effectif et ouvre ainsi la porte au risque de conflit d'intérêt.

Le Conseil d'Etat avait d'ailleurs, dans son avis rendu public en avril 2018, constaté que l'étude d'impact ne permettait de vérifier aucun des objectifs fixés par le gouvernement (favoriser le retour dans l'administration de fonctionnaires partis dans le secteur privé et contribuer à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes), faute de données chiffrées. Il considérait que la mobilité existe déjà grâce à la disponibilité et estimait que le dispositif proposé ne saurait s'appliquer de manière inconditionnelle à toutes les activités professionnelles exercées dans le secteur privé. Il concluait qu'aucune urgence ne justifiait l'introduction de ce cavalier législatif et écartait donc les articles concernés.

Le gouvernement passant outre cet avis a maintenu les articles dans la loi maintenant votée.

De la même manière que nous avons refusé de discuter des articles de la loi, nous refusons aujourd'hui le projet de décret. **LA CGT NE PARTICIPERA PAS AU VOTE.**

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:

POUR: EMPLOYEURS ETAT - EMPLOYEURS HOSPITALIERS - EMPLOYEURS TERRITORIAUX
CONTRE: CGC - FSU - SOLIDAIRES
ABSTENTION: CFDT - CFTC - FA-FP - FO - UNSA

4. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 30 AVRIL 2012 RELATIF AUX MODALITÉS DE NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les nominations dans les emplois supérieurs doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi,

au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le décret modifie le classement de certains types d'emplois prévu par l'annexe du décret substituant aux « emplois de chef de service comptable de 1re et 2e catégorie » les emplois de directeur départemental des finances publiques (DD-FiP) et de directeur régional des finances publiques (DRFiP).

Ces modifications du périmètre sont applicables au décompte des nominations prononcées au titre de l'année 2018.

Pour la CGT la substitution de 245 emplois d'Administrateurs généraux des Finances publiques et de 158 Chefs de service comptable de catégorie 1 et 2 par 142 emplois de Directeurs des DDFIP, DRFIP et directions spécialisées permet, de fait de diminuer le nombre de femmes concernées par le dispositif destiné à favoriser l'égalité professionnelle. Cette modification ne rend pas plus lisible ce dispositif, l'essentiel étant que ceux qui l'appliquent (la DGFIP en l'occurrence) connaissent bien les emplois concernés. En conséquence la CGT votera contre ce projet de décret.

VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE:

POUR: EMPLOYEURS ETAT - EMPLOYEURS TERRITORIAUX
CONTRE: CGT - FA-FP - FO - FSU - SOLIDAIRES
ABSTENTION: CFDT - CFTC - CGC - UNSA - EMPLOYEURS HOSPITALIERS

5. PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE (ÉDITION 2018)

L'intervention de la CGT sur le rapport annuel sera publié dans le prochain numéro.

LES COMPTES RENDUS DE LA COMMISSION CONSULTATIVE DU CSFPE DU 26 OCTOBRE 2018 ET DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU 5 NOVEMBRE SERONT PUBLIÉS DANS LE NUMÉRO DE FÉVRIER

COMPTES-RENDUS COMPLETS
ONGLET
LA FONCTION PUBLIQUE
Instances représentatives
www.ufsecgt.fr



Assemblée générale extraordinaire de l'ANCAV-TT à Montreuil le 30 octobre 2018

ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE : **NON AU DÉMANTÈLEMENT !**

Le communiqué de presse en date du 6 novembre 2018 de l'intersyndicale pour le dernier CIAS de la mandature titrait « le démantèlement en marche ».

La CGT, FO, Solidaires et FSU ont refusé de siéger et ont dénoncé dans une déclaration commune :

- Les mesures gouvernementales trop injustes et prenant pour alibi la réduction de la dette publique ;
- Les annonces faites par le ministre Darmanin au travers de « CAP 2022 » et la volonté d'en finir avec le statut des fonctionnaires ;
- Les effectifs en baisse dans la fonction publique, du pouvoir d'achat, la baisse des budgets, les conditions détestables d'exercice de la démocratie sociale dans la fonction publique.

Mais c'est aussi la situation désastreuse dans certaines SRIAS, parfaitement illustrée par la présence de Martine Salm coprésidente de la SRIAS Grand Est. Cette dernière a exigé la mise à disposition des moyens dédiés à la SRIAS car il y va de la continuité de l'activité de la SRIAS sans parler de la proximité qui n'est plus assurée !

En effet, les difficultés de fonctionnement sont directement liées à l'élargissement de la région. La fusion aurait dû donner lieu à l'ouverture d'un poste et demi de personnels administratifs (3 régions fusionnées). Par ailleurs, le poste d'assistante administrative basé à Metz

est supprimé. Cette situation a fait l'objet de plusieurs signalements de la part des organisations syndicales de la SRIAS depuis de nombreux mois sans aucune réponse de la préfecture, de la DGAFP et faisant fi des engagements nullement tenus.

Au-delà de la situation de la SRIAS du Grand Est, c'est dans l'ensemble des SRIAS des nouvelles régions que se pose la question du devenir d'une action sociale de proximité. Ce point est d'autant plus exacerbé que les dispositions transitoires à la suite de la fusion des régions permettaient d'avoir deux suppléants. Cette disposition ne sera pas reconduite dans la prochaine mandature contrairement encore une fois aux engagements pris par la DGAFP. Pour la prochaine mandature, nous nous retrouvons seulement avec un suppléant par titulaire au lieu de deux.

Enfin, nous dénonçons ce jeu de dupe entre la DGAFP et la préfecture (PFRH) visant à se renvoyer les responsabilités pour fonctionner, comme dans le Grand Est, en Hauts de France et dans de nombreuses SRIAS ! Nous continuerons à défendre une action sociale de proximité et nous ne lâcherons rien de nos batailles revendicatives.

Le bilan de fin de mandature du CIAS est très médiocre, mis à part peut-être l'augmentation des places en crèche si nous ne le considérons pas comme un produit dérivé de la sous-consomma-

tion budgétaire !

- Un budget qui ne cesse de baisser (- 15% depuis 2010) plombé par une sous-consommation organisée, par des gels, des surgels, instrumentalisant le budget de l'action sociale interministérielle comme une variable d'ajustement budgétaire !

- L'impossibilité pour les agents d'accéder à leurs droits tant la délégation des crédits par l'administration est déplorable (exemple du versement de l'aide à l'installation des personnels (AIP) ;

- L'absence d'information des retraités sur leurs droits ;

- La surdité et l'inertie du ministère sur l'avenir de l'action sociale interministérielle, le jeu de dupes de cette dernière mandature, où les négociations ont été arrêtées unilatéralement.

Face à ce constat, l'UFSE-CGT propose de passer du consultatif au décisionnel avec une commission spécialisée au Conseil supérieur de la fonction publique (CSFPE) et la création d'un EPA afin de ne pas être seulement un acteur d'une simple instance d'enregistrement où l'administration refuse d'aborder les questions de fond ou d'y apporter les réponses.

Pour rappel l'UFSE CGT revendique le financement de l'action sociale à hauteur de 3 % de la masse salariale + pensions et de 1 % pour le logement (au lieu de mesurette comme l'AIP). ♦

#articles du site

L'État détricoté

De la Résistance à la République en marche

Michel Margairaz & Danielle Tartakowsky

gramme des « jours heureux » est le résultat d'un processus démocratique construit dans la clandestinité entre différentes composantes politiques et syndicales et les mouvements de Résistance. Cette spécificité consensuelle explique pourquoi durant une trentaine d'années aucune force politique n'a osé s'y attaquer frontalement malgré les exigences patronales. Les auteurs démontrent que l'affaiblissement de l'État n'est pas linéaire, des mobilisations sociales de grandes ampleurs ont permis quelques retours en force de son rôle social et régulateur. Ils expliquent aussi certains paradoxes, puisque la faiblesse de l'État n'est pas une réalité pour l'ensemble des domaines. Les années 1970-1980 marquent certainement un tournant, illustré sur le plan international par l'arrivée au pouvoir de Ronald Reagan aux USA et de Margaret Thatcher au Royaume

Uni. Cette nouvelle donne économique et politique mondiale constitue la mise en mouvement d'une libéralisation globale qui, amorcée dans les années 1960, va s'accélérer dans les décennies suivantes. Les auteurs mettent en lumière le virage de la mondialisation et ses conséquences avec concomitamment l'effondrement du système socialiste en Europe de l'Est. La dernière partie de l'ouvrage est plus immédiatement contemporaine. Avec la politique conduite par le président Emmanuel Macron le libéralisme est parfaitement assumé. L'État semblant maintenant privilégier l'expertise à la régulation dans ses interventions économiques. Avec la valorisation de l'assistance, l'État social est peu à peu rogné et confiné à une logique de guichets. Cet ultime réagencement de l'action publique ne semble profiter finalement qu'aux traditionnelles fonctions régaliennes et répressives de l'État qui dans de nombreux domaines durcit ses positions. Cette plongée dans plus de sept décennies de politiques publiques apporte un éclairage toujours pertinent sur les dynamiques profondes à l'œuvre depuis 1945 jusqu'à nos jours à nos jours. Il fallait pour cela mobiliser des compétences variées et complémentaires. Danielle Tartakowsky et Michel Margairaz, ont su avec brio relever ce défi. Leurs regards croisés donnent à l'ouvrage une densité et une précision qu'aucune autre publication n'avait su présenter jusqu'à ce jour sur l'évolution complexe du périmètre de l'État de 1945 à nos jours.

Note de lecture établie par
Gilbert Garrel, IHS-CGT

Danielle Tartakowsky et Michel Margairaz, tous deux professeurs émérites d'histoire contemporaine se sont attelés dans cet ouvrage à faire une analyse historique du détricotage de l'État français en partant du programme politique issu du Conseil national de la Résistance pour amener le lecteur jusqu'à l'heure « macro-nienne ». Le terme choisi, « détricoté », n'est pas anodin. Cette image est très figurative lorsque l'on se souvient de ces tricots en laine que nos grand-mères défaisaient méthodiquement pour réutiliser le matériau. Le pro-

Uni. Cette nouvelle donne économique et politique mondiale constitue la mise en mouvement d'une libéralisation globale qui, amorcée dans les années 1960, va s'accélérer dans les décennies suivantes. Les auteurs mettent en lumière le virage de la mondialisation et ses conséquences avec concomitamment l'effondrement du système socialiste en Europe de l'Est. La dernière partie de l'ouvrage est plus immédiatement contemporaine. Avec la politique conduite par le président Emmanuel Macron le libéralisme est parfaitement assumé. L'État semblant maintenant privilégier l'expertise à

Margairaz (Michel) & Tartakowsky (Danielle)

L'État détricoté
De la Résistance à la République en marche


Éditions du Détour
2018,
224 pages,
19,50 euros.

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

vous souhaite une bonne année

2019



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**



**Ce qui est essentiel à la Macif,
c'est d'apporter une protection adaptée
à votre comité d'entreprise*.**

Depuis plus de 30 ans, la Macif est l'assureur privilégié des comités d'entreprise en France. Elle accompagne les élus dans leurs missions, leur propose une couverture spécifique pour leurs activités* et réserve des avantages aux salariés de leur entreprise**.

**Vous voulez en savoir plus, rendez-vous
en point d'accueil ou sur www.macif.fr**

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



* Les garanties sont accordées dans les conditions et limites fixées au contrat MAS CE souscrit. Sous réserve d'acceptation du risque par l'assureur.

** Offres soumises à conditions, valables en 2018, réservées aux salariés bénéficiaires d'un comité d'entreprise ayant signé un Pacte CE en 2018.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).