

union fédérale  
des syndicats  
de l'État



■ ■ ■ **RAPPORT ANNUEL**  
Intervention de la CGT

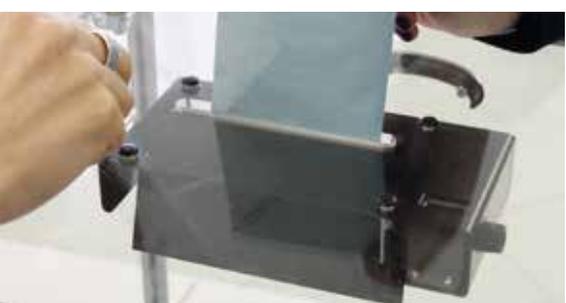


■ ■ ■ **JUSTICE**  
Manifestation du 15 janvier

# FONCTION PUBLIQUE



**CAP 2022:**  
**FOSSOYEUR DES SERVICES**  
**PUBLICS ET DE LA DGFIP**



>> **ÉLECTIONS**  
**RÉSULTATS**  
**SUITE DE NOS ANALYSES**



*Un capitalisme toujours plus autoritaire, attentatoire aux libertés et à la démocratie !*

# Cause toujours tu m'intéresses !

**C'**est donc au moyen d'un faux débat verrouillant et écartant toute une série de sujets, interdisant des réponses autres que celles voulues par celles et ceux qui gouvernent qu'Emmanuel Macron veut tuer les mobilisations sociales.

C'est par une répression toujours plus conséquente et au moyen d'un arsenal législatif toujours plus attentatoire aux libertés que le gouvernement entend aussi

contrôler et empêcher les mobilisations sociales.

La répression infligée à différents mouvements, tels celui des zadistes de Notre Dame des Landes, celui de Nuit debout, ceux des organisations syndicales et plus particulièrement de la CGT, pose bel et bien la question de la démocratie.

Imposer un nouvel âge de la démocratie, faire en sorte que les citoyens et les salarié·e·s participent

dans des conditions nouvelles à l'élaboration et à l'évaluation des processus décisionnels dans la cité comme dans les entreprises et les services publics sont des défis auxquels il nous faut inventer et apporter des réponses.

C'est même une urgence à un moment où, avec ou sans débat, les pouvoirs publics ont confirmé leur volonté d'imposer d'ici le mois de juin leur projet de loi portant sur la Fonction publique. ♦

2	ÉDITO		
	ACTUALITÉ		
3	■ 5 février : convergence des luttes réussie	11-12	SERVICE PUBLIC
3	■ Améliorer nos salaires, pétition		■ Rapport annuel de la Fonction publique (1/2)
4	■ Pour une justice de qualité et accessible à tous	13	INSTANCES
	ÉLECTIONS		■ Compte-rendu de l'assemblée plénière du 5 novembre 2018
5-7	■ Analyses : suite	13-15	■ Compte-rendu de la commission consultative du CSFPE du 26 octobre 2018
	MISSIONS		SOCIAL
8-9	■ CAP 2022 : Fossoyeur du service public et de la DGFIP	16	■ En route vers la confédération de l'ANCV
10	■ Consentement à l'impôt et justice fiscale	16-18	VIE SYNDICALE
			■ 52e congrès confédéral : l'UFSE-CGT s'y prépare
		18	ANGLE DROIT
			■ Électons piège à contentieux
		19	LIVRE
			■ Boulots de merde ! Du cirque au trader



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :  
UFSE-CGT

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

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



## Un 5 février réussi en rouge et jaune !

**Mardi 5 février 2019, dans plus de 200 villes de France, près de trois cent mille manifestants – que leurs gilets soient rouges ou jaunes – ont battu le pavé pour exprimer leurs revendications communes : l'augmentation du Smic, des salaires et des pensions, pour plus de justice sociale et fiscale, ainsi que pour le développement des services publics.**

Face à un pouvoir « jupitérien » qui ignore l'urgence sociale, face à un pouvoir d'achat qui ne cesse de dimi-

nuer comme peau de chagrin, face au démantèlement organisé des services publics, face à l'agonie de notre démocratie et notre modèle social, face à l'illusion du grand débat qui ne laisse personne dupe, les manifestants ont démontré sur le bitume leur profonde détermination à continuer la lutte et à faire entendre leurs légitimes revendications.

Ils étaient des milliers : jeunes, vieux, salariés du privé et du public, ceux qui ont réussi et ceux qui ne sont rien, scandant des slogans tels que : « **Macron! L'ISF sans condition** » ou « **les prix s'envolent, les salaires restent au sol** ». À l'appel de la CGT, Solidaire et FSU, cette journée, qui avait débuté en Île-de-France par la paralysie noc-

turne du MIN de Rungis par un millier de gilets rouges et gilets jaunes, est une réussite. Comme un symbole, la Tour Eiffel a dû fermer pour grève. Outre la région parisienne, c'est la France entière qui était mobilisée hier.

De Lille à Marseille, en passant par Brest, Bordeaux, Lyon, Caen, Toulouse, Saint-Étienne... Trois cent mille manifestants ont répondu présent dans quelque 200 villes de France.

Devant les préfetures, les directions d'entreprises ou les sièges du Medef, ces rassemblements ont démontré la franche opposition de la population aux politiques gouvernementales : celle d'un peuple en souffrance sociale face au président de la caste favorisée. ♦

### Améliorer nos salaires

#### Pétition

**Je signe,  
je fais signer**

Monsieur le Premier ministre,

Il est urgent, juste et possible, de revaloriser les salaires des plus de 5 millions d'agent·e·s de la Fonction publique qui, au quotidien, travaillent au service de l'intérêt général et font vivre des services publics de qualité sur l'ensemble du territoire.

Pour cela, nous exigeons :

- des mesures générales et immédiates qui passent par la revalorisation du point d'indice et l'attribution d'un nombre de points d'indice uniforme pour toutes et tous,
- des mesures indiciaires sur le moyen et long terme comme l'intégration de l'indemnitaire dans l'indiciaire afin que cela soit pris compte dans le calcul du niveau des retraites,
- des mesures pour améliorer les déroulements de carrières, harmoniser encore davantage les grilles de rémunérations et mieux reconnaître les qualifications.

CGT  
CFDT  
UNSA  
FSU  
Solidaires  
FA-FP  
CFE-CGC  
CFTC

AVAAZ.ORG  
Pétitions CITOYENNES



Forte mobilisation à Paris le 15 janvier

## PARIS, 15 JANVIER : « Pour une justice de qualité et accessible pour tous »

**La CGT était présente dans les rangs des 8000 manifestant·e·s à battre le pavé le 15 janvier de la place Saint Michel à l'esplanade des Invalides derrière la banderole « Pour une justice de qualité et accessible ». Cette manifestation nationale avait lieu alors que le projet de loi de programmation 2018-2022 pour la justice faisait l'objet d'un nouvel examen à l'assemblée nationale.**

Comme l'ont déclaré de façon unanime, les organisations et associations appelant à cette journée, « cette réforme sacrifie la qualité du débat judiciaire, l'accès de tous à la justice, les libertés individuelles et les droits de la défense dans une course aveugle à la productivité et aux économies d'échelle ».

Les manifestant·e·s venu·e·s de partout en France ont donné de la voix et fait preuve d'une grande créativité et d'une belle énergie: fanfares, chansons détournées, chorégraphies, slo-

gans, symboles allant du cercueil et couronnes mortuaires pour dénoncer l'enterrement des valeurs de « Liberté, égalité, justice de proximité » à celui de la balance de la justice « sacrifiée » incarnée par une manifestante. Les pancartes « Une Justice pour tous avec tous et partout » résumant bien le message de cette journée.

Les professionnels de la justice: greffier·e·s, avocat·e·s, magistrat·e·s, personnels d'insertion – probation et de la protection judiciaire de la jeunesse, mobilisés depuis plusieurs mois

**Cette réforme sacrifie la qualité du débat judiciaire, l'accès de tous à la justice, les libertés individuelles et les droits de la défense**

à l'appel des syndicats CGT, FSU, Solidaires, Syndicat de la magistrature, Syndicat des avocats de France et du Conseil national des Barreaux ont répondu présents.

Place Saint Michel, toutes et tous uni·e·s, ils ont exprimé les raisons de la colère contre ce « texte qui va imposer une justice illisible, inhumaine et expéditive », comme l'a déclaré avec force la présidente du Syndicat de la Magistrature au nom de toutes les organisations et associations.

### POUR LA CGT, PLUSIEURS VOIX ONT MIS LE FOCUS SUR LES ENJEUX DE CETTE LUTTE.

**Pour la CGT chancellerie et services judiciaires**, le manque de concertation est révélateur des projets déviateurs portés par le gouvernement. C'est bien la défense d'une justice de proximité, justice que font vivre les greffier·e·s au quotidien dans des conditions intenable, qui est en jeu.

**Pour la CGT insertion probation**, il est impératif de défendre le service public et la nécessité d'une justice pénale qui donne toute sa place à l'accompagnement social. C'est une question aussi de défense d'une identité professionnelle et de missions de réinsertion.

**Enfin, pour la Protection judiciaire de la jeunesse** qui est dans le viseur avec une habilitation visant à modifier la justice des mineur·e·s par ordonnance, le combat de la CGT-PJJ pour la primauté de l'éducatif sur le répressif est plus que d'actualité. Pour preuve l'organisation de rassemblements à Paris et en régions le 2 février, jour anniversaire de l'ordonnance de 45.

Au delà d'un combat de celles et ceux qui œuvrent au quotidien pour une justice humaine et de proximité, il est l'affaire de toutes et tous.

Ainsi, la CGT au niveau confédéral est partie prenante de cette lutte qui porte des enjeux interprofessionnels. En effet, la CGT revendique un meilleur accès à la justice, pour des droits et libertés au service d'une justice sociale. L'ultime attaque contre la justice du travail avec l'amendement qui prévoit la fusion des greffes des Conseils de prud'hommes avec ceux des tribunaux judiciaires n'est qu'une raison de plus pour se mobiliser.

Ce sont également les étudiant·e·s en droit et sciences sociales qui se sentent concerné·e·s car c'est bien de l'avenir de la justice qu'il est question.

De même, de nombreuses associations de défense des droits comme la Ligue des droits de l'homme, le Droit au logement ou l'Observatoire international des prisons ont pris la parole aux côtés des syndicats et représentants des avocats et étudiants pour défendre une « justice de qualité, accessible, égale pour tous et protectrice des libertés ».

Plusieurs député·e·s situés à gauche de l'hémicycle étaient également présents pour dénoncer le projet de loi et dire leur solidarité avec cette forte mobilisation. Ils ont exigé lors des débats qui se tenaient le jour de la manifestation l'arrêt de la réforme.

Le gouvernement continue à « marche forcée » et n'a même pas daigné recevoir une délégation. Il n'a manifestement pas entendu la « colère noire » mais cela n'entache en rien la détermination et la lutte continue! ♦

**QUELS ENSEIGNEMENTS ET QUELLES PISTES POUR L'AVENIR ?**

**Nous devons nous interroger sur notre stratégie**

Dans les cadres appropriés, il conviendra que la CGT tout entière réinvestisse les questions de l'appareil d'État et de la place spécifique du statut général.

Les organisations CGT de la Fonction publique et particulièrement l'UFSE, doivent interroger notre appréciation de la question de la signature ou non d'accords transversaux. Une non-signature ne vaut pas rejet global de tous les points d'un protocole d'accord, cependant qu'une signature ne vaut pas davantage approbation complète de toutes les dispositions qu'il contient. Devrions-nous laisser à d'autres le mérite d'avoir obtenu certains acquis ou, à l'inverse, pourrions-nous valoriser notre démarche et les avancées obtenues ?

Outre que la question de la signature des accords ne semble pas constituer un élément central dans le choix électoral des électeurs, elle doit nous amener à approfondir les questions de la démocratie au travail et de la place du salarié au cœur de celle-ci.

**Outils syndicaux et vie syndicale**

Afin de remédier aux fragilités de notre vie syndicale, les pistes de la mutualisation et de l'appui de l'échelon national doivent être creusées.

Deux secteurs à différents titres – et pour s'en tenir à deux exemples – entrent dans le champ de compétences directes de l'UFSE : les directions interministérielles et le ministère de l'Intérieur.

Spécifiquement, sur les DDI, depuis 2010 et en 2 scrutins, la CGT a reculé de 10 points (27,7 % en 2010 et 17,9 % en 2018) et est passée de première organisation à troisième. Sur la même période, la CFDT est passée de 13,7 % à 11,4 % cependant que FO est passée de 24,9 % à 30,4 % et l'UNSA de 18,8 % à 28,1 %.

Par ailleurs, s'il est toujours possible de faire plus et mieux, le travail sur les DDI ces quatre dernières années a réellement été pris à bras-le-corps.

Ce double constat doit nous conduire à la réflexion suivante : notre mode d'organisation dans les directions interministérielles n'est pas satisfaisante et il faut donc mettre en œuvre de nouvelles constructions.

Notre résultat est préoccupant au ministère de l'Intérieur (le 2e sur le champ de l'État avec 186 000 inscrits et

©adobe stock — fotolia



**ÉLECTIONS :  
*Analyse (suite)***

L'analyse globale des résultats a été faite dans le précédent numéro du Fonction publique.

Nous la complétons par les résultats davantage centrés sur les trois versants de la Fonction publique en voix, pourcentage et nombre de sièges.

**9** organisations sont représentatives au niveau des trois versants dont 3 le sont toujours bien qu'avec de très faibles résultats globaux : la FAFP (3,5 %), la CGC (3,4 %) et la CFDT (2,9 %). À celles-ci s'ajoute un nombre significatif d'OS (plus de 10), qui ne se présentent que sur certains secteurs et qui, globalement, réalisent des scores assez marginaux puisque leur addition est égale à 5 % des voix.

Avec 21,8 % sur les trois versants, la CGT demeure la première organisation de la Fonction publique et avec 12,1 %, la cinquième à l'État.

Dans les 2 cas, nous essuyons un nouveau recul après celui de 2014. Globalement nous perdons 1,3 point et respectivement 1,3 point à l'État (0,8 point si on neutralise la Poste et Orange, voir tableau n° 5 bis), 0,7 point à la Territoriale et 0,3 point à l'Hospitalière.

Ce recul global de notre organisation ne doit pas masquer de fortes hétérogénéités. Après le recul de 2,3 points enregistré en 2014, nous subissons une nouvelle baisse cette fois-ci. Certes, la CFDT

et FO, nos suivants immédiats, perdent également du terrain mais moins que nous. C'est d'ailleurs ce qui permet à la CFDT de nous dépasser d'environ 10 000 voix en cumulant les élections du secteur privé, des entreprises publiques et de la Fonction publique.

**Pour le versant de l'Etat, notre recul depuis 2002 s'établit à 3,7 points et nous passons de 3ème organisation à 5ème.**

Pour le versant de l'État, notre recul depuis 2002 s'établit à 3,7 points et nous passons de 3e organisation à 5e. Il est juste de souligner que, hors Poste et Orange, notre baisse sur la même période se situe à 1,04 point. Cependant, la baisse inexorable du nombre de fonctionnaires dans ces deux entreprises (les recrutements d'agents publics y sont arrêtés depuis plus de 15 ans) cumulée au fait que, même en baisse très sensible, le score de la CGT y est encore environ du double de notre moyenne sur la FPE, ne peut mécaniquement qu'être un facteur tendanciel à la baisse pour 2022 et au-delà.

**TABLEAUX (Pages suivantes)**

Le conseil national réunit les 16 et 17 janvier s'est interrogé sur les résultats électoraux.

## RÉSULTATS DÉFINITIFS DES ÉLECTIONS DU 6 DÉCEMBRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU
<b>FP D'ETAT</b>	2244918	1 141 324	1 075 053	148 645,45	28 897,45	65 167,2	<b>129 807,6</b>	183 848,5	175 090,5
Pourcentage		50,84 %		13,83%	2,69%	6,06%	<b>12,07%</b>	17,10%	16,29%
Sièges CSFPE				3	0	1	<b>3</b>	4	4
<b>FP TERRITORIALE</b>	1 846 275	955 617	897 714	202 618	31 032	13 457	<b>258 119</b>	144 393	34 043
Pourcentage		51,76 %		22,57%	3,46%	1,50%	<b>28,75%</b>	16,08%	3,79%
Sièges CSFPT				5	0	0	<b>7</b>	4	0
<b>FP HOSPITALIÈRE</b>	1 058 899	468 431	446 862	107 852,5	10 712	2 624	<b>140 410,5</b>	110 246	144
Pourcentage		44,24 %		24,14%	2,40%	0,59%	<b>31,42%</b>	24,67%	0,03%
Sièges				5	0	0	<b>7</b>	5	0
<b>ENSEMBLE FP</b>	5 150 092	2 565 372	2 419 629	459 115,95	70 641,45	81 248,2	<b>528 337,1</b>	438 487,5	209 277,5
Pourcentage		49,81 %		18,97%	2,92%	3,36%	<b>21,84%</b>	18,12%	8,65%
<b>Rappel FP 2014</b>	5 212 957	2 753 540	2 619 360	504 804	87 195	76 147	<b>604 624</b>	486 857	207 085
Pourcentage		52,82 %		19,27%	3,33%	2,91%	<b>23,08%</b>	18,59%	7,91%
<b>Rappel FP 2011</b>	4 977 517	2 719 516	2 603 202	497 104	103 980	74 392	<b>662 301</b>	470 609	213 660
Pourcentage		54,64 %		19,10%	3,99%	2,86%	<b>25,44%</b>	18,08%	8,21%

152 000 votants), puisqu'avec 2,7 % non seulement nous n'y sommes toujours pas représentatifs mais nous y perdons encore presque 1 point depuis 2014.

Les métiers de la police qui regroupent près de 70 % des personnels ne sont pas, a priori acquis au vote CGT. Cependant, il y a trente ans, notre organisation y faisait un score, certes modeste, de 4,5 %, mais dix fois supérieur à celui d'aujourd'hui. Et, s'agissant des personnels de préfecture, aucun pré-supposé idéologique ou sociologique ne nous condamne à des scores modestes, pour ne pas dire faibles.

### Notre organisation territoriale

Le temps passe et le constat perdure : notre organisation dans les territoires sur le versant de l'État est insatisfaisante puisque, l'absence d'outils homogènes, cohérents et efficaces prédomine.

Le dernier congrès de l'UFSE nous a confié le mandat explicite suivant :

« Des collectifs de coordination de la Fonction publique d'État placés auprès des Unions Départementales et des Comités Régionaux pour :

- Organiser, dans les territoires, le lien entre les organisations affiliées à l'UFSE,

- Déployer et renforcer la CGT (syndicalisation, création de bases syndicales là où elles font défaut, influence électorale...),

- Gagner une plus grande efficacité s'agissant du développement des processus de luttes,

- Permettre une expression de la CGT décidée démocratiquement auprès

des pouvoirs publics et dans les instances de concertations interministérielles territoriales (SRIAS, FIPHFP...),

- Développer les coopérations avec les fonctionnaires des deux autres versants du territoire, dans l'objectif de favoriser les convergences des luttes. »

### Les évolutions sociologiques

La Fonction publique, en particulier le versant de l'État, a connu de profondes modifications ces dernières années. Les modes de recrutement, les qualifications initiales, les parcours professionnels comptent parmi les points les plus saillants des évolutions. Tous ces éléments ont de fortes conséquences sur les agents, leur rapport au travail et à la carrière.

La CGT doit mieux prendre en compte ces transformations dans son travail au quotidien comme dans son projet syndical.

### Agir sur le paysage syndical actuel

En 2013, dans le document d'orientation adopté au 26e congrès de l'UGFF, nous écrivions : « *Le paysage syndical de la Fonction publique est éclaté avec, aujourd'hui, neuf organisations syndicales représentées au Conseil Commun. Dans le même temps, on assiste année après année à une baisse de participation aux élections professionnelles. Par ailleurs, l'unité syndicale constitue souvent un élément*

déterminant dans les mobilisations. »

Les choses n'ont guère changé au niveau des OS représentatives et elles ont continué à se dégrader du point de vue de la participation.

Le constat dressé il y a plus de 5 ans nous avait conduit à adopter la résolution suivante :

« Elle (l'UGFF-CGT) entend également concrétiser son orientation d'un rassemblement du syndicalisme de transformation sociale, notamment en contribuant, dans son champ, à la démarche engagée au niveau confédéral avec toutes les forces syndicales intéressées. »

De nombreuses raisons, objectives ou pas, de notre fait ou non, ont conduit à ne pas donner réellement corps à cette résolution.

## CONSEIL COMMUN >> RÉSULTATS DE LA

Nombre de sièges	Inscrits	Votants	Taux de participation	Bulletins Nuls Blancs
<b>30</b>	5 150 092	2 565 372	49,81 %	145 743
<b>30</b>	5 212 957	2 753 540	52,82 %	134 180
<b>0</b>	- 62 865	- 188 168	- 3,01 %	11 563

Solidaires	UNSa	FAFP	Divers
81 192,4	171 282,4	19 242	71 879,5
7,55%	15,93%	1,79%	6,69%
1	4	0	
35 586	74 005	64 008	40 453
3,96%	8,24%	7,13%	4,51%
1	2	1	
37 750,5	25 051	2 091	9 980,5
8,45%	5,61%	0,47%	2,23%
2	1	0	
154 528,9	270 338,4	85 341	122 313
6,39%	11,17%	3,53%	5,06%
179 378	271 865	75 349	126 056
6,85%	10,38%	2,88%	4,81%
171 525	242 650	65 016	101 966
6,59%	9,32%	2,50%	3,92%

Même si l'article 5 des statuts confédéraux est d'une grande limpidité (« La CGT se prononce pour l'édification d'une seule organisation syndicale de salariés »), il est évident que le chemin à parcourir est long et semé d'embûches.

Ceci posé, ce n'est pas pour autant qu'il convient de ne rien faire, ce qui, non seulement serait contraire aux statuts confédéraux – notre bien commun à toutes et tous – mais, de surcroît, participerait, de fait, à l'aggravation de la situation générée par l'émiettement syndical, peu garant de véritable pluralité mais sûr vecteur d'affaiblissement du mouvement syndical.

Sur un tel enjeu, les responsabilités de la CGT sont immenses, et l'UFSE a un rôle, fût-il modeste, à jouer. ♦

## Le conseil national a donné mandat à la direction de l'UFSE d'approfondir, travailler et mettre en œuvre les différents éléments du plan d'action suivant :

**1** — Élargir, de manière forte, la consultation des salariés sur tous les sujets qui les concernent : réformes statutaires, protocole d'accords, conditions de travail... en privilégiant les HMI et les AG.

**2** — À l'occasion de protocoles d'accord ou des votes émis en CT, quel que soit le niveau concerné dans les deux cas, notre position se traduit obligatoirement au bout du compte par une signature ou une non-signature, un vote pour, une abstention ou un vote contre. Bien entendu, ce choix doit être assumé. En revanche, il ne doit pas conduire à une posture binaire dans un affichage ou tout serait positif ou, à l'inverse, tout serait négatif.

**3** — Transcrire ces deux éléments dans les prochaines formations organisées par l'UFSE.

**4** — Sur les directions interministérielles, au travers de la branche d'activité revendicative et avec les organisations concernées et la direction de l'UFSE doit élaborer des propositions d'évolution concrète de nos modes d'organisation.

Ces propositions pourraient être soumises au Conseil National de l'UFSE du mois début 2020.

**5** — Mandat est donné à la Commission Exécutive de l'UFSE – avec un

pilotage pris en charge par le bureau – de construire l'outil pertinent de la CGT au ministère de l'Intérieur avec les organisations constitutives de l'Union des Syndicats Intérieur Asile et Outre Mer.

Une telle perspective passant nécessairement par des décisions du niveau confédéral, elle continuera à être travaillée avec la direction confédérale.

Les décisions nécessaires pourraient également être votées lors du CN du mois de juin.

**6** — Donner mandat à la CE, sous l'impulsion et sur proposition du bureau, de mettre en place les collectifs territoriaux sur le champ de l'État partout où c'est possible, en visant prioritairement les territoires où cet objectif est le plus accessible.

Cette priorité devra se traduire par des moyens dédiés, y compris militants.

Un point sera fait au premier Conseil national de 2021.

**7** — En s'appuyant sur le collectif cadres de l'UFSE, prendre un certain nombre d'initiatives (débat, publications, revendications spécifiques...) permettant de développer une activité régulière.

Ce travail devra nous permettre d'approfondir nos coopérations avec l'UGICT.

Les trois axes, concernant les constructions unitaires et le paysage syndical, ont été renvoyés à un examen post congrès confédéral. ♦

### CONSULTATION GÉNÉRALE DES PERSONNELS 2018 ET 2014

Suffrages exprimés	Voix et sièges obtenus par chaque organisation syndicale									
	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	Solidaires	UNSa	FAFP	Divers
2419629	459 115,95	70 641	81 248,2	<b>528 337,1</b>	438 487,5	209 277,5	154 528,9	270 338,4	85 341	122 313
	6	1	1	<b>7</b>	6	3	2	3	1	
	18,97%	2,92%	3,36%	<b>21,84%</b>	18,12%	8,65%	6,39%	11,17%	3,53%	5,06%

### RÉSULTATS DE LA CONSULTATION GÉNÉRALE DES PERSONNELS DE 2014

2619360	504 804	87 195	76 147	<b>604 624</b>	486 857	207 085	179 378	271 865	75 349	126 056
	6	1	1	<b>8</b>	6	2	2	3	1	
	19,27%	3,33%	2,91%	<b>23,08%</b>	18,59%	7,91%	6,85%	10,38%	2,88%	4,81%

### EVOLUTION 2014 – 2018

- 199 731	- 45 688	- 16 554	5 101	<b>- 76 287</b>	- 48 370	2 193	- 24 849	- 1 527	9 992	- 3 743
	0	0	0	<b>- 1</b>	0	1	0	0	0	0
	- 0,30%	- 0,00	0,00	<b>- 0,01</b>	- 0,00	0,01	- 0,00	0,01	0,01	0,00



©adobe stock — fotolia

**ACTION PUBLIQUE 2022**

# CAP2022, FOSSOYEUR DU SERVICE PUBLIC ET DE LA DGFIP

**Cible des gouvernements successifs depuis plus de dix ans, la direction générale des finances publiques se trouve à nouveau dans l'oeil du viseur macronien pour lui faire subir une nouvelle cure de suppressions de postes.**

**22** propositions au gouvernement, à mettre en œuvre d'ici 2022 pour « transformer » le service public, ont émané cet été 2018 de 44 personnalités (grands patrons, animateurs de think tank, membres de cabinets privés de conseil et de management...) réunies dans le comité AP2022. Son rapport expose un plan de démolition du Service public dans un cadre de 120 000 suppressions d'emplois dans la Fonction publique, dont 50 000 dans la Fonction publique d'État.

**LE CONTEXTE FINANCES PUBLIQUES**

Depuis plus de 10 ans la DGFIP est une cible des gouvernements: en 20 ans 40 000 emplois y ont été détruits. Qu'à cela ne tienne, le ministre Darmanin a déclaré que la DGFIP constituait la source principale des suppressions de postes préconisées par CAP2022.

100 000 agents réalisent des missions fiscales, comptables et foncières, essentielles au fonctionnement de l'État, des collectivités, des services publics,

au financement des politiques publiques, lourde tâche justifiant l'organisation de la DGFIP en administration centrale à réseau déconcentré: 4 000 implantations locales (juin 2018) à un échelon départemental, complété d'un échelon supra départemental, de directions spécialisées, de services nationaux et centraux. Dans une entreprise de casse de cette cohésion globale, le ministère et la direction générale, prenant appui notamment sur CAP2022, ont décidé d'accélérer et de rebattre toutes les cartes des implantations, des structures, de nombre de missions, jusqu'aux process de travail et aux règles de gestion des agents.

**CAP2022 N'ÉPARGNE PAS LA DGFIP Des exigences contraires à des principes de base**

- Faire des économies sans regarder les recettes manquantes: 30 milliards d'économies sont attendues d'ici 2022. Mais le CICE a coûté 13 milliards en 2016 et 16 milliards en 2017. L'évasion fiscale est à plus de 50 milliards par an,

la fraude à 80 milliards. Les grandes entreprises échappent à l'impôt par l'optimisation fiscale (perte d'impôt sur les sociétés de 18 milliards par an). Pour l'impôt sur le revenu, 76 niches ont grevé le budget 2017 de 22,64 milliards (les plus fortes n'étant pas à caractère social).

- S'attaquer au principe d'égalité de traitement: le rapport conditionne l'attribution d'une partie des moyens aux résultats de satisfaction des usagers, c'est-à-dire, dans le cadre de l'efficacité, d'enlever des moyens là où il en faudrait justement davantage pour améliorer la situation.

- Ne plus garantir la maîtrise des données en faisant reculer les normes et en livrant davantage au secteur marchand les données publiques, pour privatiser les missions (on a assisté, par exemple, à l'externalisation de missions techniques cadastrales vers des sociétés privées comme la société Worldline).

**Couper le robinet budgétaire**

Les directions seraient contraintes sous contrat de 5 ans aux restrictions

budgétaires, fermant la porte à l'investissement public. Les interventions publiques seraient de même évaluées (=remises en causes avec l'efficacité) tous les 5 ans.

La gestion RH passerait d'un pilotage en effectifs à un pilotage par masse salariale. C'est la fin des mesures générales de revalorisation du point d'indice (l'évolution des salaires étant restreinte à une enveloppe globale établie en amont pour plusieurs années), dans un contexte où, par exemple à la DGFIP, les possibilités de promotion sont en constante diminution...

### Faire reculer les missions et le réseau

Si le rapport porte une charge lourde contre la santé, l'éducation et contre les chercheurs d'emploi, la DGFIP n'est pas oubliée :

La responsabilité pécuniaire du comptable et la séparation ordonnateur/comptable sont remises en cause (transfert de la fonction de comptable public à l'ordonnateur, généralisation de la certification des comptes et du compte financier unique). La direction générale y a répondu favorablement et a étendu aux collectivités territoriales et établissements de santé les « agences comptables », fragilisant le contrôle des fonds publics.

Le rapport fait de plus l'éloge de la loi pour un État au service d'une société de confiance qui entrave l'action des organismes de contrôle de l'État vis-à-vis des entreprises (mise en concurrence des organismes), et veut la diminution des normes...

Davantage de contrôles seraient faits par des opérateurs privés, par délégation du préfet. L'auto-contrôle à partir de référentiels d'autodiagnostic serait développé.

L'État transférerait des pans de missions à des agences: recouvrement fiscal et social, contrôle, conseil aux entreprises, l'aménagement du territoire... Un focus est fait pour un système unique de recouvrement fiscal (DGFIP) et social (Urssaf), vers un 100 % numérique. La DGFIP récupérerait tout ce qui est fiscal (notamment des Douanes) et l'Urssaf tout ce qui est du domaine social, puis on passerait à la fusion au sein d'une agence. Si le gouvernement semble prudent sur la question, les jeux restent ouverts. Dans cette volonté de démembrer la DGFIP, la direction générale compte transférer les missions liées au plan cadastral vers l'IGN (établissement public à caractère administratif).

Le numérique pourrait remplacer l'humain pour l'accueil de premier niveau, en un point commun pour tous les services publics. Les agents pré-

sents devront être polyvalents. Quant aux maisons de service au public, elles donneraient accès aux services, prises de rendez-vous, conseils, formation, accès aux soins par visioconférence.

Dans la perspective du « zéro cash », les redevables n'auraient plus le choix du moyen de paiement: une contrainte pour les populations les plus précaires,

**Le numérique pourrait remplacer l'humain pour l'accueil de premier niveau, en un point commun pour tous les services publics**

renvoyées vers les bureaux de poste ou des buralistes, mais aussi une difficulté en matière de contrôle et de reversement des fonds...

La recommandation de suppression des taxes à faible rendement (quel que soit leur caractère incitatif ou préventif) a été transcrite dans la loi de finances 2019 pour 17 taxes (total de 130 millions €).

Quant à l'émergence de nouvelles technologies ou pratiques données de masse et intelligence artificielle, *datamining* en matière de contrôle fiscal, mise en place du prélèvement à la source (PAS), leur utilité est mise en valeur comme source de suppressions d'emplois.

### S'attaquer aux statuts et aux règles de gestion des agents.

Le rapport préconise de différencier les carrières et les rémunérations entre les trois versants de la Fonction publique, d'augmenter le nombre d'apprentis en « prérecrutement » et d'en finir avec la primauté d'accès par concours pour généraliser le contrat de droit privé. Il remet ainsi en cause le principe fondamental d'indépendance des fonctionnaires. Jamais à court d'imagination, la DGFIP compte solliciter l'aide d'étudiants en master dans le cadre de la mise en place du PAS pour répondre au public.

Le rapport introduit des plans de départs volontaires en cas de restructurations. Pour contraindre les agents à privilégier l'efficacité plutôt que le sens du service public, « une plus grande exigence d'évaluation qui doit porter sur les résultats » sera exigée, notamment en termes de mobilité contrainte et d'adaptabilité aux réformes. Remarquons que la DGFIP a mis en place l'expérimentation d'un suivi de compétence (cadres et vérifi-

cateurs dans 14 directions, agents de centrale). C'est un bilan personnalisé tous les cinq ans, sous l'égide d'un comité. Il sera demandé aux agents jugés insuffisamment compétents de faire une demande de mutation.

Les « managers » pourraient mettre en place des dérogations au statut des fonctionnaires pour la rémunération, le temps de travail, la mobilité. C'est le manager qui déciderait, « sans autre contrainte que celles du droit commun », des évolutions et des promotions des agents. Les CAP mobilité et promotions seraient supprimées. Il serait créé de nouvelles CAP chargées uniquement de vérifier la bonne adaptabilité des agents! C'est la voie dans laquelle s'est engagée la DGFIP en vidant inexorablement les CAP de leurs contenus pour n'en garder que l'aspect traitement des cas « difficiles ».

Les préfets de régions gèreraient les RH des services publics en créant une nouvelle filière administrative territoriale interministérielle pour remplacer tous les corps administratifs gérés actuellement ministère par ministère. Ce serait la mobilité forcée et la fin des statuts particuliers.

Précisons qu'en termes de mobilité, c'est sans attendre que la DGFIP a mis fin à la garantie de maintien à la résidence en cas de suppression d'emplois ou de transfert de missions et a lancé l'affectation nationale au département plutôt qu'à la commune dans des directions préfiguratrices...

### EN GUISE DE CONCLUSION... MAIS PAS DE FIN

La fiscalité actuelle ne joue pas correctement son rôle redistributif et le réseau comptable dans les territoires est régulièrement réduit, mais entraver davantage l'action de la DGFIP n'est jamais politiquement neutre, ne serait-ce qu'au regard des 50 milliards d'euros par an d'évasion fiscale, des 80 milliards estimés de la fraude, du doublement en dix ans du patrimoine financier des 10 % des Français les plus riches, d'un réseau de collectivités et d'entreprises publiques encore dense.

CAP2022 s'est inscrit sans surprise dans une idéologie mortifère, anti-service public, de privatisation des profits et de socialisation des pertes. Parce que les mesures seront mises en œuvre ministère par ministère pour mieux diviser, il est d'autant plus nécessaire de rassembler toute la Fonction publique dans un grand « tous ensemble » capable de bloquer ces contre-réformes et porter nos revendications d'un service public au service de la justice sociale. ♦



© capt écran twitter

## Consentement à l'impôt et justice fiscale

la fédération des finances CGT a mené l'enquête, questions à Alexandre Derigny, secrétaire général de la Fédération des finances

### FONCTION PUBLIQUE: LA QUESTION DU CONSENTEMENT À L'IMPÔT EST UNE DES DIMENSIONS DES MOBILISATIONS EN COURS. QU'EN PENSES-TU ?

Le sentiment d'injustice fiscale est l'une des principales causes de mobilisation du mouvement des gilets jaunes. Au refus de l'augmentation, sous des prétextes écologistes, de la taxe « sur les carburants » se sont agrégés d'autres mots d'ordre comme le rétablissement de l'ISF, le refus du CICE et de sa pérennisation en « allègement de cotisations d'assurance maladie », la taxation des GAFAs ou encore une plus grande progressivité de l'impôt sur le revenu. Autant de revendications qui rejoignent celles de la Fédération des finances CGT.

Pour autant, le profond discrédit touchant les choix fiscaux du gouvernement n'empêche pas celui-ci de s'appuyer sur un certain nombre d'idées reçues pour conforter sa politique : les cotisations sociales seraient un frein au développement des entreprises et à l'augmentation des salaires, la « classe moyenne » serait matraquée fiscalement alors que les pauvres ne paieraient pas d'impôt, la TVA serait un impôt juste du fait que tout le monde la paye, l'ISF serait un impôt confiscatoire qui fait fuir les riches à l'étranger et découragerait les investisseurs, etc.

On voit bien comment Macron, avec le « grand débat national » essaie de détourner l'aspiration populaire d'une fiscalité plus juste pour continuer de s'attaquer aux aides sociales et aux services publics au motif que ces derniers seraient inefficaces, trop nombreux et trop coûteux.

Déjouer cette manœuvre du pouvoir en promouvant un impôt progressif, juste et librement consenti, pour plus de justice sociale, est donc bien un enjeu crucial de la période actuelle.

### FONCTION PUBLIQUE: LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT A ÉTÉ À L'ORIGINE D'UNE ENQUÊTE SUR LE CONSENTEMENT À L'IMPÔT, ENJEU SUR LEQUEL ELLE PORTE TOUTE UNE SÉRIE DE PROPOSITIONS. PEUX-TU NOUS DIRE CE QU'IL EN EST ?

Cette étude, issue d'une collaboration entre la CGT Finances, l'Université de Versailles Saint-Quentin et le laboratoire CESDIP (Centre de recherche sociologique sur le droit et les institutions pénales) a été réalisée en 2012 sur un panel de 2 200 personnes

[...] Mettre en lumière le doute dont témoignent les citoyens face à la capacité de l'État à assurer l'égalité de traitement de chacun devant l'impôt

représentatives de la population française. Le questionnaire avait pour but de mieux comprendre la perception qu'ont les contribuables du système fiscal français, du rapport qu'ils entretiennent avec l'administration fiscale et le jugement qu'ils portent sur l'évasion et la fraude fiscale.

Ce questionnaire a permis de mettre en lumière le doute dont témoignent les citoyens face à la capacité de l'État à assurer l'égalité de traitement de chacun devant l'impôt. Ce sentiment est exacerbé en période de crise économique où de nombreux sacrifices sont demandés à la population tandis que les plus fortunés bénéficient d'une législation qui les avantage aussi bien dans la répartition de la charge fiscale que dans la possibilité de contourner

la loi et d'éviter le contrôle fiscal.

L'intolérance face à la fraude fiscale dont font preuve les personnes interrogées par ce questionnaire dénote en fait un « ras-le-bol » face à une fiscalité de classe, qui ne profite qu'à une toute petite partie des citoyens et prouve l'attachement des citoyens à l'impôt comme idéal de redistribution des richesses et comme condition de possibilité du bien-être collectif.

C'est en prenant en compte cette situation que la Fédération des Finances développe ses propositions pour rendre la fiscalité plus juste. Cela passe par un transfert important entre les impôts (et taxes) proportionnels et ceux progressifs. Ainsi, il faut d'urgence baisser le taux normal de TVA à 15 % et supprimer la TVA sur les produits de première nécessité. Dans le même temps, l'impôt sur le revenu doit être largement renforcé et rendu plus progressif, avec de nouvelles tranches d'imposition pour les plus hauts revenus.

Il faut aussi réduire drastiquement les niches fiscales et les circonscrire à celles réellement utiles socialement ou économiquement. Ainsi, par exemple, le CICE, niche fiscale au coût exorbitant, doit être aboli car les rapports démontrant son inefficacité s'accumulent. De même, les exonérations de cotisations sociales doivent être supprimées afin de donner davantage de moyens à la Sécurité sociale, dont les comparaisons internationales démontrent la grande efficacité pour un coût réduit par rapport aux assurances privées.

Dans le même esprit, il convient :

- D'instaurer un impôt sur la fortune à taux progressif ;
- De créer un impôt local prenant en compte le niveau de revenu des contribuables ;
- De créer un impôt local sur les entreprises prenant en compte la politique de l'entreprise en termes d'emploi, de salaires, de formation, d'investissement et d'environnement ;
- De mettre en place une véritable taxe sur les transactions financières, dont le produit serait affecté en partie à la lutte contre le changement climatique.

Plus globalement, il faut renforcer le consentement à l'impôt dans notre pays, notamment en simplifiant la fiscalité et en la rendant plus juste. Enfin d'importants moyens doivent être mis en place pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscale pour permettre un meilleur financement des services publics. ♦



INTERVENTION DE LA CGT SUR LE

## Rapport annuel de la Fonction publique (1/2)

L'éditorial du rapport annuel a retenu toute notre attention car, bien que ce soit plutôt le bilan de la DGAFP que celui de la Fonction publique, il fait parfaitement le lien avec l'ensemble des sujets débattus dans le cadre des instances de la Fonction publique, des « concertations » ou du « dialogue social ».

Puisqu'il est évoqué dans cet excellent éditorial la qualité des « concertations » et du « dialogue social », la CGT réaffirme ici ce qu'elle a déjà dit sur le manque de vrais débats et de prise en compte de nos propositions : ces concertations ne sont en réalité que des séances d'information aux organisations syndicales et le dialogue s'est mué sous votre mandat en monologue autoritariste.

Nous soulignons votre grande capacité à positiver les choses lorsque vous évoquez « améliorer les conditions de vie au travail des agents publics » ou « des avancées concrètes au bénéfice des agents publics et de leurs services » que nous qualifions, nous, de reculs, à l'appui des chiffres du bilan annuel.

### • SUR « DES AVANCÉES CONCRÈTES AU BÉNÉFICE DES AGENTS PUBLICS ET DE LEURS SERVICES » :

— En 2016 le nombre de fonctionnaires a baissé de 0,1 %, soit environ 4000 agents; en revanche le nombre de contractuels a augmenté de 2,8 %

(particulièrement dans la FPT: + 4,8 % et dans la FPH: +3,6 %), portant à 966571 les contractuels dans la Fonction publique (+ 26360 agents contractuels, hors « autres catégories » comme les ouvriers d'État et les Assistantes familiales).

Si pour vous, diminuer les effectifs titulaires est une avancée, pour la CGT c'est un recul en termes de qualité de service rendu à la population et de conditions de travail.

— Le taux d'administration est stable : 76,3 agents en équivalent temps plein pour 1000 habitants.

Cela démontre que, malgré l'augmentation de la population et des besoins dans toute la Fonction publique, la France reste dans un taux comparable, voire inférieur, aux autres pays européens. Ce n'est pas la Fonction publique qui coûte cher aux Français : c'est le défaut de financement qui pourrait être comblé notamment par les ressources qui échappent à l'impôt (évasion et fraude fiscale). Le ministère des Finances va se voir amputé encore de moyens dont les conséquences seront, entre autres, la baisse des contrôles sur ces questions primordiales d'évasion fiscale. Nous ne sommes pas dupes : cela participe d'un projet bien orchestré de détricotage de la Fonction publique.

### • SUR « LES MESURES DE SOUTIEN AU POUVOIR D'ACHAT » :

— Le report de 12 mois des mesures de revalorisation des grilles indiciaires prévues par PPCR démontre encore une fois que la volonté du gouvernement n'est pas de soutenir le pouvoir d'achat par l'amélioration des revenus des agents. Même si la CGT n'est pas signataire du protocole, elle regrette que, sur cette question-là, tous les agent-e-s ne puissent en bénéficier équitablement.

— Le rendez-vous salarial du 18 juin 2018 est présenté comme un vrai effort du ministère de l'Action et des comptes publics pour améliorer le pouvoir d'achat des agent-e-s. En réalité il ne comporte que 2 mesures bien maigres et insatisfaisantes pour la CGT : l'augmentation du tarif de rachat des jours de congé épargnés dans un CET et la remise à niveau des tarifs de remboursement hôteliers et de transport ! La 3e mesure est de maintenir la GIPA... Pour la CGT un vrai rendez-vous salarial doit se présenter sous forme de négociation sur l'augmentation du point d'indice et l'amélioration des déroulements de carrière, seules vraies solutions pour augmenter le pouvoir d'achat de tous les agents dans les trois versants de la Fonction publique.

— Le rétablissement du jour de carence est, encore une fois, une vraie atteinte au pouvoir d'achat des agents publics, notamment les plus fragilisés. Et pour rappel, la mesure lancée par Sarkozy, n'avait pas démontré son utilité : les chiffres INSEE repris pour illustrer le fait que les arrêts maladie

dans le versant État auraient diminué de 50 % sont à la fois partiels et à confronter aux données générales de la Fonction publique de 2014, qui ne démontrent pas la même chose sur l'ensemble des trois versants. Sans délai de carence, beaucoup d'agent-e-s, notamment contractuels, renoncent à leurs droits à maladie. Les raisons des arrêts maladie sont à regarder avant tout au regard des conditions de travail, de l'organisation du travail et du non-remplacement des effectifs absents. La CGT rappelle aussi que dans le privé la majorité des jours de carence des salarié-e-s sont pris en charge par une Convention Collective (chiffres INSEE).

— Le bilan annuel démontre qu'en termes de rémunération, les agents publics et notamment les fonctionnaires, ne sont pas les nantis que l'on croit ! Qu'on fasse la comparaison avec l'ensemble de la Fonction publique, par versant ou par catégories professionnelles, on constate que les salaires nets mensuels sont comparables à ceux du privé, à l'exception des cadres hospitaliers. Si l'on regarde plus finement, l'ensemble des agents de la FPT a une rémunération mensuelle nette inférieure de 356 euros par rapport au privé et de 330 euros par rapport à l'ensemble de la Fonction publique. De plus, en raison de l'inflation qui croît de 0.2 % en 2016, le salaire net moyen ralentit en euros constants dans l'ensemble de la Fonction publique pour n'être qu'à 0.3 %. La question de la revalorisation du point d'indice de hauteur de toutes les pertes cumulées en termes de pouvoir d'achat depuis 2002 doit être remise par le gouvernement sur la table des négociations. La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat augmente : 34.7 % dans la FPE, 38.7 % dans la FPH (+ 7.4 %), 37.8 % dans la FPT (+13.6 %) ! 18,2 millions d'euros sont encore versés au titre de la GIPA... Cela démontre bien que les mesures PPCR sont insuffisantes et que l'augmentation du point d'indice reste la meilleure solution dans ce combat légitime que le gouvernement veut mener pour rétablir le pouvoir d'achat des Français.

— Pour le bilan annuel 2019, la CGT demande de distinguer les chiffres sur l'emploi à temps non complet (imposé par les Administrations/collectivités) et sur l'emploi partiel (choisi par l'agent).

### • SUR « L'EMPLOI PUBLIC », LES « RECRUTEMENTS » ET LES « PARCOURS PROFESSIONNELS » :

— Sur le Forum de l'Action Publique : si la CGT se réjouit que la population

participe aux débats sur l'avenir de la Fonction publique, elle ne peut que regretter la méthode, qui consiste à cibler celles et ceux de la population qui vont répondre aux questions du gouvernement. Pour la CGT un panel de 5000 contributions n'est représentatif ni des agent-e-s (représenté-e-s par les OS, légitimes à défendre leurs intérêts après chaque élection professionnelle), ni de la population, qui ne sait même pas qu'elle est consultée

— Sur la question de la précarité : il faut mieux identifier le stock de contractuels (96000 de plus). Le rapport met en avant l'évolution positive des effectifs (+0.5 %) fin 2016 (sauf dans la Région Grand Est où l'emploi diminue de 800 postes dont 600 dans la Territoriale), notamment dans l'enseignement du second degré. En effet, 2800 enseignants ont été recrutés ; dont environ 2000 contractuels... C'est l'exemple parfait qui illustre l'ensemble du rapport : la politique libérale consistant à faire du contrat la norme dans la Fonction publique porte ses fruits en détruisant la Fonction publique de carrière. Entre décembre 2016 et décembre 2017, 56600 contrats aidés ont été supprimés, ce qui entre nous est la plus grosse opération de dégraissage opérée en quelques mois dans la Fonction publique, mais dans le même temps les effectifs ont progressé de 0.7 %, essentiellement par des recrutements de contractuels en CDD (+ 0.4 %). La hausse du nombre d'agents publics s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires, ce qui va complètement à l'encontre de l'esprit du protocole d'accord du 31 mars 2011 sur la résorption de la précarité et la fermeture des robinets de recrutements de contractuels, protocole signé unitairement. À ce propos, le bilan complet du plan de titularisation qui s'est terminé sous votre mandature, cette année, n'a toujours pas été présenté et n'a pas fait l'objet de débats, ce qui serait pourtant nécessaire dans le cadre des chantiers menés par le gouvernement. Ces nouvelles orientations sont confirmées par la baisse du nombre de concours organisés : à part le versant État qui recrute encore à 91.7 % par voies traditionnelles (concours externes), la FPT a recruté par voie contractuelle à 68 %. Or la CGT alerte sur les conséquences pour financer la CNRACL, dont l'évolution doit compter dans la gestion prévisionnelle des emplois et effectifs de la FPT et FPH.

— Sur le Pacte : la CGT demande une étude spécifique sur l'obligation faite à toutes les administrations des trois versants d'ouvrir au minimum 20 % des postes à des recrutements « PACTE », et d'en tirer des propositions pour

contraindre vraiment les employeurs à appliquer le décret. Les chiffres du bilan démontrent que tout le monde ne joue pas le jeu.

### • SUR « L'AMÉLIORATION DU DIALOGUE SOCIAL » :

Sous prétexte « d'articulation des compétences » et « d'un trop grand éclatement des instances de dialogue social », le gouvernement, avec le soutien des employeurs publics, souhaite rattacher les CHSCT aux CT après avoir fusionné un certain nombre d'instances, notamment à travers les réformes territoriales (exemple : fusion des comités régionaux, des Instances régionales, départementales, communales ou métropolitaines dans la FPT). Cela conduit à une diminution flagrante des représentants du personnel et à des déplacements plus longs et plus onéreux. La CGT demande une analyse spécifique dans le prochain bilan annuel.

### • SUR « LE RENFORCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE » :

— « 250 millions d'euros dépensés pour la formation des agents publics de l'État, pour accompagner les transformations des métiers et des organisations ».

— Apprentissage : 2197 offres sur la BIEP, 1442317 consultations, seulement 8362 CV déposés. Pourquoi si peu d'attractivité ?

— Le rapport 2018 sur les collectivités locales fait état de 35482 collectivités, or elles ne sont que 14500 à envoyer le rapport annuel : une solution doit être trouvée pour améliorer ces retours censés être obligatoires.

— Sur les catégories qui partent en formation : un gros effort doit être entrepris dans les trois versants pour que les catégories C puissent bénéficier de formations à la même hauteur que les catégories A et B. De plus la FPT est bien en dessous des autres versants en termes de nombre de jours de formation par agent. Pour une harmonisation entre les versants, une meilleure anticipation des nombreux reclassements à opérer dans la FPT et une plus grande facilité de mobilité entre établissements et versants, la CGT réaffirme l'idée que le financement du CNFPT doit être rehaussé à hauteur de 1 % de la masse salariale dans un premier temps, et être porté progressivement à 3 %. Aujourd'hui les dépenses réelles de formation, si on enlève les frais de gestion, sont à hauteur de 0,7 % : les fonctionnaires territoriaux ne sont-ils pas discriminés ? ♦

**SUITE ET FIN**  
Dans le prochain  
Fonction publique



©adobe stock — fotolia

**COMPTE-RENDU  
DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU 5 NOVEMBRE  
COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION  
CONSULTATIVE DU CSFPE  
DU 26 OCTOBRE 2018**

**1. PROJET DE LOI POUR UNE ÉCOLE DE LA CONFIANCE – ARTICLE 15**

Le texte a été présenté en commission préparatoire le 26 octobre puis le 5 novembre en assemblée plénière.

Afin de sécuriser la gestion des corps des personnels d'inspection et de direction ainsi que des personnels d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale, l'article 15 du projet de loi ajoute un chapitre au code de l'éducation comprenant un article qui prévoit que leurs statuts particuliers peuvent déroger, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, aux dispositions de la loi du 11 janvier 1984.

**VOTE SUR LE TEXTE,  
LE 5 NOVEMBRE:**

**POUR: CFTD – CGT – FSU- UNSA  
ABSTENTION: CGC – FO -  
SOLIDAIRES.**

**2. PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX INSTITUTS RÉGIONAUX D'ADMINISTRATION**

Ce projet refond les modalités de recrutement et de formation au sein des instituts régionaux d'administration. La nouvelle formation comprend deux promotions par an et son déroulement se décompose en deux périodes probatoires: une période en institut d'une durée de six mois et une période en service d'une durée de six mois donnant lieu à un accompagnement.

La décision de titularisation intervient désormais au terme d'une période de stage de 4 mois au sein d'une administration.

Il prévoit également le maintien du statut d'élève sur une période de 8 mois, soit l'intégralité de la première période probatoire et les deux premiers mois de la seconde période probatoire.

La nouvelle formation permettra d'organiser chaque année deux promotions.

Pour la CGT ce texte pose problème tant sur la forme que sur le fond:

- Contrairement à ce qui est avancé, cette réforme n'est dictée que par la contrainte budgétaire: baisser de 10 % la subvention pour charge de service

public allouée aux IRA (par comparaison, la baisse annoncée pour l'ENA n'est que de 1,4 %!). Il s'agit d'abord de réduire les dépenses, pas de repenser la formation!

- Alors que le projet est en discussion depuis plusieurs mois au sein des IRA, les représentants au CSFPE n'en ont été informés qu'il y a 15 jours!

- Comme cela semble devenu l'usage, le dialogue social au sein des IRA s'est limité à écouter les représentants des personnels sans jamais les entendre, et sans jamais faire le bilan du système existant. En témoigne le double vote unanime contre le projet de décret par le comité technique commun des IRA

- Nous en sommes convaincus: les difficultés concrètes posées par cette nouvelle architecture de la formation des attachés vont apparaître lors de la rédaction de l'arrêté... qui n'a été transmis à personne et n'est peut-être même pas rédigé!

Car les incohérences ne manquent pas.

Une individualisation de la formation est annoncée, tout en conservant des épreuves de classement qui, si l'on en croit le discours tenu aux IRA par la DGAFP depuis des années, obligent à préparer les élèves de façon uniforme...

La responsabilité de la titularisation

des futurs attachés est confiée aux employeurs, mais un jury conservera préalablement le droit de mettre fin, sans recours possible, à la formation... sans jamais avoir mis les élèves en situation professionnelle!

Le libre choix annoncé du contenu de la formation (choix de 3 filières professionnelles parmi 5), associé à un choix de poste non contraint, risque de conduire à des affectations mettant les jeunes attachés en situation d'échec et insatisfaisantes pour les administrations qui les accueillent.

L'augmentation des recrutements ne permettra pas de faire face à l'ensemble des besoins de recrutement d'attachés d'administration par l'Etat. Le résultat est loin des objectifs annoncés (faire bénéficier les lauréats d'examens professionnels, promus sur liste d'aptitude ou agents en reconversion d'une formation avant leur prise de poste).

En l'absence de moyens nouveaux accordés à la formation continue (ministérielle ou interministérielle), la promesse d'une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue se résume à la diminution de la durée (6 mois au lieu de 12) et de la qualité (disparition des mises en situation professionnelle que constituaient les stages) de la formation initiale. Prélude à une disparition pure et simple de cette dernière?

La CGT compte tenu de son hostilité au projet s'est abstenue sur tous les amendements déposés exceptés sur ceux de Solidaires et de la CFDT qui s'opposent au texte.

Vote sur le texte:

Contre: unanimité.

Le gouvernement n'a pas saisi l'occasion de la réunion intermédiaire du 30 octobre pour modifier son projet qui a été représenté à la séance du 5 novembre.

**VOTE SUR LE TEXTE:**

**CONTRE: CFDT – CGC – CGT – FO – FSU – SOLIDAIRES**  
**ABSTENTION: UNSA.**

### 3. PROJET DE DÉCRET PORTANT STATUT PARTICULIER DU CORPS DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS DES INSTITUTS NATIONAUX DE JEUNES SOURDS ET DE L'INSTITUT NATIONAL DES JEUNES AVEUGLES.

Le corps des éducateurs spécialisés comprend 161 agents répartis entre les quatre instituts nationaux des jeunes

sourds (Metz, Chambéry, Bordeaux et Paris) et l'Institut national des jeunes aveugles.

Ce projet met en œuvre la seconde phase de revalorisation prévue par le PPCR. A compter du 1er février 2019, ce corps accèdera ainsi à la catégorie A et sera régi par les dispositions du décret portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif.

La revalorisation se fera en deux étapes: la première le 1er février 2019, la seconde le 1er janvier 2021. L'indice terminal du corps sera porté à l'IB 761 le 1er janvier 2021.

Aucun amendement n'a été déposé sur le texte.

La CGT a voté contre ce texte qui met en œuvre les dispositions de PPCR qu'elle n'a pas signé.

**VOTE SUR LE TEXTE:**

**POUR: CGC – CFDT – UNSA.**  
**CONTRE: CGT – FO – SOLIDAIRES**  
**ABSTENTION: FSU**

### 4. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 13 FÉVRIER 2017 PORTANT STATUT PARTICULIER DU CORPS DES PERSONNELS CIVILS DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

Les agents des différentes spécialités composant le corps des techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense ont un déroulement de carrière calqué sur celui des différents corps homologues de la fonction publique hospitalière. Ainsi, les ergothérapeutes ont intégré, à l'instar de leurs homologues de la fonction publique hospitalière, un corps de catégorie A.

Depuis, les masseurs-kinésithérapeutes, les pédicures-podologues, les psychomotriciens, les orthophonistes, les orthoptistes et les manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique hospitalière ont intégré des corps de catégorie A.

Le projet a pour objet de transposer ces évolutions aux spécialités homologues du corps des techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense.

En raison des différences statutaires et indiciaires propres aux masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes qui interviendront à compter du 1er janvier 2019 au sein de la fonction publique hospitalière, il n'est pas apparu possible de maintenir dans un même corps l'ensemble des spécialités.

Le projet opère ainsi une partition des spécialités en deux corps classés en catégorie A avec d'une part, le corps des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes du ministère de la défense et, d'autre-part, le corps des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale du ministère de la défense.

Aucun amendement n'a été déposé sur le texte.

**VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE :**  
**POUR : UNANIMITÉ.**

### 5. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT L'ARTICLE 7 DU DÉCRET DU 20 MAI 2014 PORTANT CRÉATION D'UN RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Au 1er janvier 2019, quelque 360 000 agents publics relevant de plus de 265 corps et emplois ministériels et interministériels devaient passer au RIFSEEP.

Pour divers motifs, certains corps n'y seront assujettis qu'au 1er janvier 2020 :

- les corps et emplois du ministère de la transition écologique et solidaire percevant l'indemnité spécifique de service (décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement), versée en N + 1 ;

- les corps et emplois de la direction générale des finances publiques (DGFIP) conformément à l'engagement du ministre de l'action et des comptes publics ;

- les corps et emplois du conseil économique, social et environnemental (CESE) en raison de la réforme constitutionnelle en cours, qui va profondément impacter son organisation et nécessite par conséquent de différer la cartographie des fonctions préalable au RIFSEEP.

Aucun amendement n'a été déposé sur le texte.

La CGT a voté contre ce texte même s'il retarde la mise en œuvre du RIFSEEP pour ces corps.

**VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE :**

**CONTRE : CGT – FO – FSU – SOLIDAIRES**  
**ABSTENTION : CFDT – CGC – UNSA.**

## 6. PROJETS D'ARRÊTÉS PRIS POUR L'APPLICATION AUX CORPS DE CHARGÉS D'ÉTUDES DOCUMENTAIRES ET AU CORPS DES INGÉNIEURS DES PONTS, DES EAUX ET DES FORÊTS DES DISPOSITIONS DU DÉCRET DU 20 MAI 2014.

Ces projets d'arrêtés prévoient, d'une part l'adhésion au RIFSEEP du corps de chargés documentaires (CED) des ministères chargés de la culture et de l'éducation nationale et celui des CED relevant du ministère de la transition écologique et solidaire et d'autre part celle du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Ils visent à créer un barème réglementaire (commun pour les deux corps de CED) et déterminent :

- pour chacun des trois groupes de fonctions (4 groupes pour les IPEF), les plafonds de l'IFSE applicables d'une part, aux agents non logés et d'autre part, aux agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service. Les plafonds fixés sont identiques quel que soit le périmètre d'affectation de l'agent (administration centrale, service déconcentré ou établissement public) ;
- les montants minimaux de l'IFSE fixés par grade ;
- les montants maximaux du complément indemnitaire annuel.

La CGT a voté contre ces textes qui mettent en œuvre le RIFSEEP pour ces corps.

**VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE CED :**  
**CONTRE : CGT - FO - FSU - SOLIDAIRES**  
**ABSTENTION : CFTD - CGC - UNSA.**

**VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE IPEF:**  
**POUR : UNSA**  
**CONTRE : CGT - FO - FSU - SOLIDAIRES**  
**ABSTENTION : CFTD - CGC.**

## 7. PROJET DE DÉCRET RELATIF AU CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Ce texte a été directement soumis à l'assemblée plénière du CSFPE du

5 novembre. L'ordonnance du 19 janvier 2017 a créé un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et au sein du décret, un titre spécifique détaille la procédure de reconnaissance de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle.

L'agent dispose d'un délai de déclaration à l'administration de quinze jours à compter de la survenance de l'accident, délai qui peut être porté à deux ans en cas d'apparition de lésions au-delà de ces quinze jours et qui n'est pas applicable en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes. Pour les maladies professionnelles, le décret prévoit un délai de déclaration de deux ans à compter de la constatation médicale de la maladie.

L'administration est soumise à un délai d'instruction d'un mois pour les accidents et de deux mois pour les maladies. Ce délai peut être prolongé de trois mois lorsque l'administration sollicite une expertise médicale ou saisit la commission de réforme pour avis lorsqu'elle entend apporter la preuve de la non imputabilité au service ou lorsque l'affection est liée à une maladie professionnelle qui n'est pas inscrite aux tableaux du code de la sécurité sociale. Au terme de ce délai, elle doit, si elle ne dispose pas des éléments nécessaires pour statuer sur l'imputabilité au service, placer l'agent à titre provisoire en CITIS.

Pour la reconnaissance de ces maladies, le projet prévoit que le taux minimum d'incapacité prévisible requis est celui du régime général, fixé à 25 %.

Lorsque l'administration se prononce sur l'imputabilité au service, elle régularise, le cas échéant, la situation de l'agent. Le CITIS peut ensuite être renouvelé sur production de nouveaux arrêts maladie jusqu'à la reprise des fonctions, le reclassement ou la mise à la retraite de l'agent.

Au-delà de six mois d'arrêt, un contrôle périodique annuel de l'état de santé de l'agent est prévu afin de vérifier la justification du maintien ou non de son congé. Au-delà de douze mois, son emploi peut être déclaré vacant.

Le CITIS prend fin lorsque l'agent reprend son activité professionnelle (réintégration ou reclassement) ou est radié des cadres pour invalidité.

Placé en CITIS, l'agent conserve, en sus de son traitement, ses avantages familiaux et les indemnités accessoires qui ne sont pas attachées à l'exercice de ses fonctions, sauf à ne pas se soumettre aux visites médicales.

La rechute après constatation de la guérison ou de la consolidation de l'état de santé du fonctionnaire ouvre droit au CITIS et à la prise en charge des honoraires médicaux et soins.

Les fonctionnaires retraités bénéficient du maintien des droits à remboursement des honoraires médicaux et des

frais directement entraînés par l'accident, la maladie ou la rechute d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle survenus avant leur retraite et de la possibilité de déclarer une maladie professionnelle survenue postérieurement à leur radiation des cadres.

Les droits des fonctionnaires en mobilité en matière d'accidents de service et de maladies professionnelles et leur prise en charge sont précisés.

La CGT a déposé deux amendements portant sur les points qui constituent, pour elle, un recul par rapport aux intentions affichées par l'ordonnance qu'elle avait votée. Elle a demandé la suppression du délai de 15 jours pour faire la déclaration qui retire du droit aux agents. Elle demande également, que lorsqu'une maladie contractée en service n'est pas reconnue dans les tableaux de la sécurité sociale, le taux d'incapacité permanente de 25 % ne s'applique pas. En effet, actuellement, les maladies contractées en service pour les agents ne figurent pas nécessairement au tableau. Seule la CFTD s'est abstenue sur nos deux amendements. Ils ont tous deux reçu un avis défavorable du gouvernement.

La CGT ayant directement lié son vote sur le texte à l'acceptation des amendements par le gouvernement qu'elle et d'autres organisations ont déposés sur ces points, elle s'est exprimée contre le texte.

**VOTE GLOBAL SUR LE TEXTE :**

**POUR : CFTD - CGC**

**CONTRE : CGT - FO - SOLIDAIRES**

**ABSTENTION : FSU - UNSA.**



COMPTES-RENDUS COMPLETS

ONGLET

LA FONCTION PUBLIQUE

Instances représentatives

[www.ufsecgt.fr](http://www.ufsecgt.fr)

union fédérale  
des syndicats  
de l'État

la  
cgt

Assemblée générale  
extraordinaire de l'ANCAV,  
Montreuil 30 octobre 2018



Le 52e congrès confédéral se tiendra du 13 au 19 mai 2019 à Dijon. Congrès des syndicats CGT, il est un moment important de notre vie démocratique et sa préparation est une occasion supplémentaire de renforcer les liens avec les syndiqué-e-s à tous les niveaux.

Au sein de l'UFSE-CGT, le 17 janvier, une présentation des enjeux liés au document d'orientation a été faite en Conseil national, sur la base des outils mis à disposition par la confédération.

#### DES OUTILS POUR ALLER AU DÉBAT DANS LES SYNDICATS

Depuis septembre 2018, les syndicats et les syndiqué-e-s disposent du « 4 pages » de lancement du congrès, matériel permettant d'évoquer de manière synthétique les 5 grands thèmes du document d'orientation.

La Confédération met également à disposition des syndicats et syndiqué-e-s un flyer dématérialisé pour le 52e congrès. Ce flyer est l'équivalent du « 4 pages » avec une vidéo d'environ une minute par thème, ainsi qu'un court texte et sa version audio.

#### « AU CŒUR DU TRAVAIL POUR BÂTIR L'AVENIR »

Le document d'orientation du 52e congrès doit tracer des perspectives revendicatives de luttes, des orientations et les priorités collectives de la CGT pour les 3 prochaines années autour du fil conducteur choisi par la Commission Exécutive Confédérale: « Au cœur du travail pour bâtir l'avenir ».

Il s'articule autour de 5 thèmes proposés par la direction confédérale résultant des débats traversant toute la CGT. Pour chacun de ces thèmes de débat au congrès, les syndicats de la Fonction Publique d'État auront des choses à dire.

#### 1 – LA RÉALITÉ ET L'AVENIR DU TRAVAIL

La dégradation des conditions et d'accès au travail pèse sur le quotidien de tous et les travailleur-se-s aspirent à retrouver du sens à leur activité.

Face aux nouveaux modes d'organisation du travail, aux évolutions techniques et technologiques, l'action syndicale se heurte à des difficultés importantes, les nouvelles formes d'exploitation visant à faire disparaître les frontières du salariat et les droits associés. L'utilisation des technologies, fruit de choix politiques, va à ce jour exclusivement dans le sens de l'intérêt du Capital.

L'anticipation des mutations liées au numérique et à l'intelligence artificielle est un enjeu majeur pour le syndicalisme.

Cela nécessite, pour la CGT, une appropriation et une construction col-



## UN NOUVEAU CAP EST FRANCHI... En route vers la confédéralisation de l'ANCAV !

L'assemblée générale extraordinaire du 30 octobre 2018 à Montreuil a modifié les statuts de l'ANCAV.

En effet, il y avait urgence à prendre en compte les modifications sociales et sociétales de ces dernières années, les nouvelles exigences qui s'expriment en matière de vacances, de loisirs, de culture, ou de pratiques sportives. Et l'UFSE CGT a pris toute sa place dans cette réflexion en intégrant à la fois le collectif confédéral à ces questions et le bureau de l'ANCAV au sein de son bureau.

Il y avait également urgence à redonner du sens aux activités sociales et culturelles (ASC) des comités d'entreprise et à mieux les coordonner et les développer en direction des syndiqués et de leurs ayants droits.

Nous savons combien ces activités contribuent à l'équilibre mental et physique et à l'émancipation ! Combien elles sont essentielles pour mieux vivre ensemble. Elles sont aussi un bon moyen de lutte contre l'obscurantisme et le repli sur soi. Autant de raisons, pour que les ASC fassent partie des revendications syndicales, des droits fondamentaux, au même titre que les salaires, les conditions de travail, la santé, le logement ou la retraite.

Désormais, avec ses nouveaux statuts, l'ANCAV est à la fois un outil politique doté d'une nouvelle gouvernance permettant d'impulser la démarche syndicale de la CGT et un outil technique permettant de proposer une offre (vacances, culture, sports et loisirs) étoffée et accessible aux bénéficiaires

de la Carte loisirs, aux associations de son réseau, tous ses adhérents et bientôt à l'ensemble des adhérents CGT !

L'ANCAV a pour objet de promouvoir le tourisme social, le sport, la culture et les loisirs. Elle devra contribuer à l'adhésion d'un plus grand nombre de CE, COS, CASC et SRIAS en territoire pour permettre la solidarité par la mutualisation et le développement de l'accès des ASC pour les salariés.

Au sein des SRIAS, il faut que les futurs mandatés CGT puissent aussi se réappropriier les questions du sens, du contenu des activités sociales et culturelles pour l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat et travailler le droit aux vacances qui ne se résume pas qu'aux chères vacances et donc la mise en place de séjours dans le secteur du Tourisme social à tarif accessible.

Les nouveaux statuts permettront au sein du nouveau conseil d'administration de l'ANCAV la représentation de deux membres de droit issus des instances de l'action sociale interministérielle (CIAS) nommés par l'UFSE.

L'AG extraordinaire du 30 octobre 2018 à Montreuil est le début d'un processus et marque une étape ambitieuse pour l'ensemble du mouvement syndical et pour l'ensemble des salariés, privés d'emplois et retraités.

Cette modification ne s'appliquera qu'après la présentation de la transformation de notre outil au CCN de la CGT. Une nouvelle AG sera alors convoquée pour élire un nouveau conseil d'administration, qui devra mettre en œuvre la feuille de route, désormais connue de toutes et tous. ♦

Conseil national de l'UFSE-  
CGT lors de l'échange  
sur le 52e congrès —  
Montreuil, le 17 janvier



## LE 52<sup>E</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL, ***L'UFSE s'y prépare***

lectives afin d'imposer d'autres projets au service d'une société plus juste, plus démocratique, plus soucieuse des enjeux humains et environnementaux.

C'est dans cette visée que s'inscrit notre démarche syndicale, en plaçant nos objectifs revendicatifs dans la réalité du travail, dans la proximité et le quotidien des travailleurs. se.s.

La CGT doit faciliter leur expression, faire émerger leurs aspirations permettant l'élévation du rapport des forces.

### **2 – LE STATUT DE CELLES ET CEUX QUI TRAVAILLENT**

Ces dernières années, le capitalisme et la recherche du profit n'ont fait qu'accroître la sous-traitance, la division des travailleurs, la casse des garanties collectives et des statuts, la multiplication des formes d'emplois et la précarité. Le salariat a évolué et de nouvelles formes de travail émergent. La CGT s'est engagée lors de son 48e congrès en avril 2006, à conquérir un Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) et sa sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés, du privé comme du public, quelque soient leurs statuts et conventions collectives.

Ces 2 propositions constituent un socle commun de droits individuels garantis collectivement, des droits progressifs opposables à tout employeur, cumulables au cours d'une carrière, transférables d'un employeur à l'autre ou d'une branche à l'autre.

Il est notre bien commun pour construire une société juste et égalitaire et combattre la concurrence entre travailleurs.

Les débats du 52e congrès, devront porter sur les évolutions à apporter à notre projet du Nouveau Statut du Travail Salarié, respectueuse de la diversité.

### **3 – LA CONSTRUCTION DU RAPPORT DE FORCE ET CONVERGENCES DES LUTTES**

Le paysage du salariat a largement été modifié par les stratégies capitalistes de casse de tout cadre collectif et de mise en concurrence.

Comment la CGT, dans ce contexte, peut-elle permettre le développement de solidarités, la construction de revendications collectives et l'organisation de luttes gagnantes ?

Comment peut-elle agir sur les spécificités pour construire le rapport de forces avec l'ensemble des catégories de salariés ?

Quels sont les obstacles à dépasser et les leviers à activer ?

Alors que nous connaissons nombre de luttes gagnantes dans les entreprises, services ou professions, et que nous avons su construire des mobilisations interprofessionnelles, nous butons encore sur notre capacité à les élargir et les généraliser.

Il nous faut donc débattre de notre stratégie dans son ensemble autour de plusieurs enjeux : le développement de la culture du débat avec les travailleurs, les élections professionnelles, la construction des revendications à partir des réalités du travail et des préoccupations exprimées, la valorisation des résistances et l'accompagnement des luttes, l'impulsion d'une dynamique de conquêtes sociales, la réflexion sur nos formes de

luttons, sur leur élargissement, sur le cadre unitaire syndical et sur notre travail avec le monde associatif et politique et le développement des convergences entre secteurs professionnels, entre territoires, et du local à l'international.

### **4 - LA SYNDICALISATION ET NOTRE DÉPLOIEMENT COMME ÉLÉMENTS DU RAPPORT DE FORCE ET ENJEU DE DÉMOCRATIE INTERNE**

Être la CGT de tous les salarié-e-s, c'est d'abord leur permettre de s'organiser. Être un syndicalisme de masse, c'est bien sûr avoir des adhérent-e-s, c'est être fort aux élections professionnelles, c'est aussi être en capacité d'obtenir des avancées sociales.

Notre syndicalisme CGT s'appuie sur des bastions industriels et des services publics qui ont fortement évolué. Il nous faut donc regarder le monde du travail tel qu'il est pour proposer les modes d'organisation qui conviennent aux travailleurs et aux travailleuses.

C'est se donner les moyens de syndiquer les ouvriers, les employés comme les ingénieurs, cadres et techniciens en offrant un cadre syndical permettant de prendre en compte les spécificités liées aux rapports sociaux et de traiter les convergences.

La CGT doit relever le défi de stopper la perte de syndiqué-e-s lorsqu'elles et ils arrivent à la retraite et de s'adresser à tous les retraité-e-s pour les convaincre de renforcer le syndicalisme CGT.

La vie syndicale se pose à tous les niveaux de notre organisation.

### **5 - LES ENJEUX EUROPÉENS ET INTERNATIONAUX**

Le capital est mondialisé, il s'active sur toute la planète, et partout, il cherche à maximiser les profits en faisant des choix politiques, économiques, sociaux et environnementaux qui remettent en cause les droits des travailleurs et les libertés fondamentales.

La situation politique européenne et internationale est particulièrement inquiétante.

Le monde est marqué par de multiples incertitudes qui doivent nous interroger sur notre démarche internationale.

La transformation du travail se vit d'abord sur les lieux de travail, les sites de production, dans les services publics. Elle implique de nouvelles formes de division internationale du travail et de nouvelles manières de mettre en concurrence les travailleurs. Aussi il faudrait notamment travailler des projets concrets avec d'autres organisations syndicales en Europe et dans le monde pour enrayer ces stratégies et répondre aux besoins des travailleurs.

Comme le prévoient les statuts de la CGT, le document d'orientation sera amendable par les syndicats dès réception jusqu'à un mois avant l'ouverture du congrès (15 avril).

Les deux numéros spéciaux du journal « Le Peuple » sont à disposition début février dans les syndicats qui en ont fait la commande.

### L'UFSE-CGT S'IMPLIQUE DANS LA PRÉPARATION DU CONGRÈS

L'UFSE-CGT se met à disposition des syndicats qui le souhaitent afin de participer à des débats dédiés au 52e congrès confédéral.

Le Conseil National a donné mandat à la commission exécutive de l'UFSE de travailler à l'élaboration et à la mise à disposition des syndicats d'amendements. En nombre limité, ces amendements porteront sur la question du rôle et de la place des services publics et de la Fonction publique comme outils de la transformation sociale, le statut général des fonctionnaires et le Nouveau Statut du Travail Salarié, la stratégie des luttes et le rapport aux citoyennes et aux citoyens.

Il a été aussi convenu de proposer aux fédérations CGT des services publics, de la santé et de l'action sociale d'échanger sur les enjeux du congrès confédéral.



La CGT Assistance publique Hôpitaux de Paris a saisi le juge des référés du Conseil d'Etat pour rétablir le vote à l'urne

## Élections: piège à con... tentieux!

À la sortie des élections professionnelles marquées par une nouvelle baisse de participation, la question dans cette désaffection liée au vote électronique ne peut pas ne pas être posée.

La plus haute juridiction a eu se pencher sur la régularité de ce dispositif dématérialisé et informatisé suite à un recours formé par la CGT. Le décret n° 2017-1560 du 14 novembre 2017 fixant les conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique hospitalière a vu sa légalité confirmée par un arrêt du Conseil d'État sous n° 417312 du 3 octobre 2018.

L'Union syndicale CGT de l'Assistance publique Hôpitaux de Paris a demandé, en référé (art. L. 521-1 du code de justice administrative) la suspension de l'exécution de l'arrêté du 4 octobre 2018 fixant les modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections de l'Assistance publique Hôpitaux de Paris (AP-HP).

Le syndicat invoquait la méconnaissance de l'article 7 du décret n° 2017-1560 du 14 novembre 2017 en ce que l'arrêté contesté ne vise aucune déclaration préalable du traitement automa-

tisé de données à caractère personnel à la CNIL et relevait que les modalités du vote électronique par internet retenues par l'AP-HP portaient atteinte à la sécurité et à la sincérité du scrutin ainsi qu'à l'égalité du scrutin pour les candidats et les électeurs. Le juge des référés a rejeté la requête au motif qu'aucun des moyens ainsi soulevés n'était de nature à créer un doute sérieux relevant que, certes: « l'arrêté contesté ne vise aucune déclaration préalable du traitement automatisé de données à caractère personnel à la CNIL en méconnaissance de l'article 7 du décret n° 2017-1560 du 14 novembre 2017, cette formalité n'était pas nécessaire dès lors qu'un correspondant à la protection des données personnelles avait été désigné par l'AP-HP. Par ailleurs, conformément à l'article 30-1 du Règlement Général pour la Protection des Données, ce responsable a bien procédé à la mention sur le registre requis des activités de traitement effectuées sous sa responsabilité ». L'ordonnance mentionne aussi que « si le syndicat requérant soutient que le principe de sécurité du scrutin a été méconnu, il ressort des pièces du dossier que l'AP-HP a procédé à l'acheminement de l'identifiant et du mot de passe aux électeurs par deux courriers simples distincts alors qu'aucune disposition et aucun principe n'imposaient de prévoir qu'il fasse l'objet d'un envoi par courrier recommandé avec accusé de réception » et qu'enfin « une procédure a été spécialement prévue pour la gestion des courriers retournés " NPAI " comportant l'intervention d'un huissier pour procéder au constat du nombre de ces retours » (TA Paris, juge des référés, 22 novembre 2018, n° 1820208, ordonnance en ligne sur la Lettre du tribunal administratif de Paris, n° 56, décembre 2018). ♦

### DÉLÉGATION UFSE

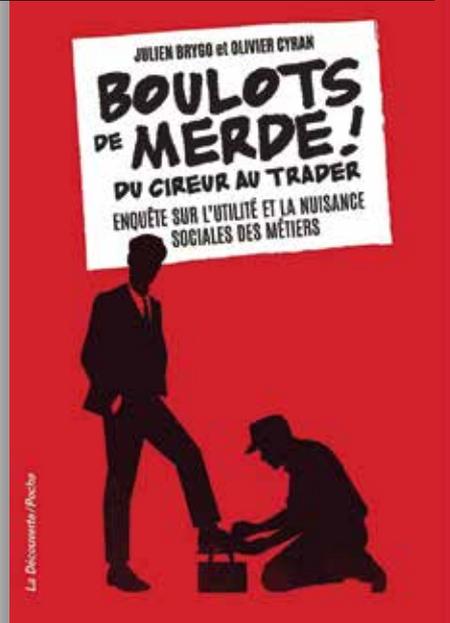
La délégation de l'UFSE-CGT sera composée de 11 délégué-e-s de ses syndicats affiliés directs. Les syndicats qui ont mandaté des délégué-e-s sont la CGT MAE, le SNTÉFP, la CGT Pôle Emploi, le SNASS CGT, la CGT Pénitentiaire, la CGT chancellerie et services judiciaires, la CGT insertion probation et l'USPATMI.

### CANDIDATURES À LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE ET COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

**93 CANDIDATURES: 50 FEMMES ET 43 HOMMES (ÂGE MOYEN 48 ANS)**

**UFSE: CÉLINE VERZELETTI  
FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS: FABRICE ANGÉI,  
NATHALIE METCHE, BAPTISTE TALBOT  
FÉDÉRATION SANTÉ: RODRIGUE CLAIRET, MIREILLE STIVALA**





Dans le numéro du mois d'octobre 2018 de Fonction publique, nous vous présentons le livre de David Graebber *Bullshit jobs*. En effet le concept de *Bullshit jobs* désigne la prolifération d'emplois dénués de sens. Dans la continuité de cette réflexion mais tout en l'élargissant à une quantité croissante d'activités laborieuses, deux journalistes Julien Brygo et Olivier Cyran vont mener une enquête, à contre-courant de la vulgate économique dominante, selon laquelle toute activité est utile, à partir du moment où elle est créatrice d'emploi. C'est ce livre *Boulots de merde! du cireur au trader. Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers*. Le cœur du sujet porte sur les « boulots de merde », c'est-à-dire, traduit du langage familier, des emplois aux conditions particulièrement médiocres, concernant aussi bien la rémunération, les horaires imposés, le poids de la hiérarchie.

Il y a ceux qu'un confortable ennui salarié fait souffrir. Mais il y a surtout ceux qui triment pour quelques euros dans les soutes de la société. Mais qu'est ce qui définit un boulot de merde? Pour Julien Brygo, c'est tout d'abord un boulot que l'on paye de son corps qui fait mal à notre santé, physique, moral. Ces boulots-là sont partout, dans nos emplois abrutissants ou dépourvus de sens, dans notre servitude et notre isolement, dans nos fiches de paie squelettiques et nos fins de mois embourbées. Ils se propagent à l'ensemble du monde du travail nourris par la dégradation des métiers socialement utiles comme par la survalorisation des professions

parasitaires ou néfastes. Les auteurs classent d'ailleurs en trois niveaux les boulots de merde à savoir; serviles, utiles, nuisibles. Brygo et Cyran vont chez les cireurs de pompes des Hauts de Seine (niveau servile). L'exemple emblématique d'un cireur de chaussures de la Défense, une profession désormais de retour en France, permet de mieux comprendre le développement de la précarité, puisque ces travailleurs, comme bien d'autres, tels ces livreurs à vélo invités à bafouer le code de la route, sont des auto-entrepreneurs, et en tant que tels, dénués d'un certain nombre d'avantages sociaux. Ils nous emmènent chez les agents du CHU de Toulouse (niveau utile) dont quatre collègues se sont suicidés au cours des derniers mois.

Ils vont aussi chez quelques « hommes d'argent » gestionnaire de portefeuille ou conseiller en gestion de patrimoine, interrogent les promoteurs du *lean management*, pour leur demander comment ils perçoivent l'utilité sociale de leur travail et on sent que ces métiers de ces gens-là tombent dans la catégorie « nuisance sociale » employée par les auteurs. Le *lean management* est une doctrine d'optimisation de la productivité pour nos deux auteurs « qui consiste à essorer le salarié avec le sourire et avec son approbation. C'est l'astuce du truc: mettre en place tout un simulacre de dialogue et de consultation pour obtenir de la main d'œuvre qu'elle consente à l'impitoyable dégradation de ses conditions de travail. Cette démocratie d'entreprise est un peu à l'image de la démocratie parlementaire que nous connaissons tous, où l'on demande aux gens de voter pour l'un ou l'autre des coups de matraque qui leur éclateront le nez. Le lean a quelque chose de foncièrement post-moderne: il te détruit en t'assurant non seulement que c'est pour ton bien, mais que c'est toi qui l'as voulu. Ce qui est intéressant aussi, avec ce convecteur de boulots de merde, c'est que sa diffusion dans le monde du travail doit beaucoup à l'Etat. Car le toyotisme ne s'applique pas seulement dans les grandes entreprises privées, mais aussi dans les services publics comme la Poste, Radio France, Pôle emploi, les CAF, ou les hôpitaux, même si c'est souvent un autre nom. » « Pendant qu'on asphyxie la fonction publique d'une main, on lui redonne un peu air de l'autre en la mettant sous perfusion de boulots de merde qui coûtent trois à quatre fois moins cher à l'Etat. » Nos deux auteurs font en conclusion

un éloge de la lutte collective. C'est la lutte collective qui redonne du sens à notre boulot, contre ceux qui nous le pourrissent, bien que nombre de ces nouveaux travailleurs, en particulier ceux qui s'investissent dans l'auto-entrepreneuriat, les vigiles ou les Uber-salariés, paraissent encore éloignés de cette perspective. ♦

**JULIEN BRYGO ET OLIVIER CYRAN**  
**BOULOTS DE MERDE!**  
**DU CIREUR AU TRADER**  
 Enquête sur l'utilité et la nuisance sociale des métiers  
 Editions La Découverte  
 Poche, Prix 10,50 €

**EXTRAIT** (PAGES 166-167)

Quand on lui demande quels effets l'idéologie managériale de l'industrie automobile produit sur les employés et les malades du CHU de Toulouse, notre guide fronce les sourcils et secoue la tête: « *Fabriquer des voitures, ce n'est pas comme de donner des soins à des patients au fond de leur lit d'hôpital!* » Là-dessus, pas sûr qu'elle ait raison. Tout indique au contraire que, dans l'esprit d'un gestionnaire avisé, opérer une vésicule biliaire ou souder un pot d'échappement, c'est du pareil au même.

Un an plus tôt, en mars 2013, la direction du CHU Toulousain, emboitant le pas aux établissements déjà « toyotisés » (Hospices civils de Lyon, Centre hospitalier parisien Ambroise Paré, Chu de Saint-Etienne, Grenoble et de Nancy, entre autres) conviait le personnel à une réunion d'information sur la nouvelle philosophie de la maison. Le raout était ainsi intitulé: « *Du Lean manufacturing au Lean Hospital, comment déployer les pratiques industrielles à l'hôpital pour le bien-être de tous* ».

Dans un charabia de technocrate, la plaquette de présentation faisait relier la capacité du lean management à mobiliser les « ressources disponibles pour améliorer la satisfaction clients » et à « concentrer le plus d'enthousiasme, d'espérance mais aussi de débat ». Pour mieux en débattre, justement, on mettait un « accent particulier sur les conditions de succès de ces approches, notamment vis-à-vis de la dimension managériale et de la nécessaire transversalité organisationnelle. »

La tâche consistant à traduire ce baragouin dans une langue intelligible incombait au président d'Agileo, un cabinet toulousain en supply chain en management composé « d'experts pragmatiques et reconnus dédiés à l'amélioration de la performance opérationnelle par le conseil et la formation ». Le genre de missionnaires armés de téléphones intelligents et de graphiques Powerpoint qui, pareils aux pères blancs débarquant au cœur des ténèbres pour y délivrer la parole de Jésus, se décarcassent sans relâche pour enfoncer « pragmatisme » et « culture du changement » dans les crânes réfractaires des tire-au-flanc. Aux prêches sur la « performance opérationnelle et la satisfaction clients » se substitua la vigoureuse cohue de syndicalistes très remontés contre les « dégraissages à l'hôpital et l'intensification extrême du travail » découlant des méthodes promues par la direction du CHU. ♦



# À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'Etat,  
**épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat**.

Et profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès  
 des **170 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

**Nouveau**  
 Une bonification  
 de **35%** pour les  
 - de 30 ans

