union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

N° 280 — JUILLET 2019 — ISSN: 0762-9044 /// CPPAP: 0922-S06197

SOCIAL
Les nouveaux territoires de l'action sociale

INSPECTION DU TRAVAIL
Une manifestation réussie

FONCTION PUBLIQUE

© L. Dubey, CGT

PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE
IMPACT DU PROJET DE LOI SUR L'ENCADREMENT

ENTRETIEN
BERNARD THIBAULT
LES CENT ANS DE L'OIT

FP FONCTIONPUBLIQUE
N° 280 >> JUILLET 2019

ÉDITO

« Ils ont voté et puis après ? »

Léo Ferré

Certes, le texte de la chanson de Léo Ferré est un peu détourné de son sens initial…

Mais, le vote du texte législatif dit *« de transformation de la Fonction publique »* par les députés et les sénateurs en plein mois de juillet n'est pas une surprise.

Pas d'avantage malheureusement que ne l'est l'attitude du gouvernement qui a maintenu ses positions les plus rétrogrades tout en laissant passer les pires pulsions des parlementaires, en particulier des Républicains.

Tout cela est tristement conforme aux ambitions ultra-libérales de tout ce beau monde.

Austérité pour le plus grand nombre, abandon et privatisation des missions publiques, dynamitage du pouvoir d'achat, casse du Statut général : la liste est longue des mauvais coups perpétrés par Macron et ses séides.

Ceci posé, la partie est bien loin d'être jouée.

D'abord, parce qu'une grande partie de la population n'est absolument pas acquise à cette entreprise de démolition et, tout au contraire, est très attachée aux services publics.

Ensuite, parce que, dans leur masse, les agents de la Fonction publique sont opposés aux reculs successifs que cherchent à imposer le pouvoir exécutif.

Enfin, parce que la CGT, avec les autres organisations syndicales qui partagent son analyse et sa détermination, continuera à mener la lutte, à élever le rapport de forces et à l'inscrire dans la durée.

La casse des services publics, on n'en veut toujours pas ! ◆

SOMMAIRE

2 ÉDITO

ACTU
3 ■ Référendum Aéroport de Paris
3 ■ Toujours déterminé pour le service public
4 ■ Résultats élections européennes
4-5 ■ Contre le démantèlement du ministère du travail
5 ■ Rendez-vous salarial

INTERNATIONAL
6-7 ■ Les cent ans de l'OIT : questions à B. Thibault

SERVICE PUBLIC
8-9 ■ Journée d'étude UGICT-CGT et CGT-Fonction publique : l'impact du projet de loi sur l'encadrement
9-10 ■ Ce qu'il faut faire pour que l'ENA ne crée plus une caste déconnectée
10-12 ■ Intervention sur le projet de loi de modernisation de la fonction publique et les cadres
13-15 ■ Rendez-vous salarial Lettre ouverte à Olivier Dussopt et Gérald Darmanin

INSTANCES
15-16 ■ Compte rendu du CCFP du 4 juin

SOCIAL
17-18 ■ Les nouveaux territoires de l'action sociale

VIE SYNDICALE
18-20 ■ Conseil national de l'UFSE-CGT de juin 2019
20 ■ Extrait relevé de décisions

LIVRE
21 ■ La lutte et l'entraide. L'âge des solidarités ouvrières

RETRAITE
22-23 ■ Les retraité·e·s ont fait reculer E. Macron

23 DROIT DE RÉPONSE

FP FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 – 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufsecgt.fr

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

PEFC 10-31-1345
Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
pefc-france.org

La procédure pour obtenir un référendum d'initiative partagée (RIP) sur l'avenir d'ADP a été gagnée. C'est une première en France ! Cette première victoire ouvre un processus complexe qui va durer neuf mois.

Il nous faut à présent recueillir 4,7 millions de signatures pour que le référendum soit organisé. Seules celles comptabilisées sur le site mis en place par le gouvernement seront prises en compte.

L'objectif de ce processus est de mettre en débat une proposition de loi visant à « affirmer le caractère de service public national de l'exploitation des aérodromes de Paris ». Un enjeu qui dépasse la seule question de l'avenir d'ADP en exigeant plus de démocratie, en permettant notamment que les citoyennes et les citoyens puissent donner leur avis… qu'ils puissent décider du devenir des biens et richesses de la nation.

ADP EST NOTRE BIEN COMMUN

Avec 101 millions de voyageurs en 2017, ADP est la plus grande porte d'entrée du pays. C'est dire si l'enjeu du contrôle de cette structure est stratégique, tant sur le plan du développement économique et social de notre territoire, que sur celui de la sécurité des passagers.

Du strict point de vue budgétaire, la décision de privatiser ADP est incompréhensible. Le groupe a généré 600 millions d'euros de bénéfices en 2018. ADP rapporte beaucoup d'argent à l'État. En bradant ce patrimoine, ce sont autant de milliards qui ne financent pas les services publics.

LE PRÉCÉDENT DE TOULOUSE-BLAGNAC

La privatisation de Toulouse-Blagnac a été qualifiée « d'échec » par la Cour des comptes, que l'on peut difficilement soupçonner de partialité syndicale. Qu'ont fait les nouveaux investisseurs ?

Ils ont fait ce que le capital sait faire le mieux : se servir ! 100 % du bénéfice a été distribué en dividendes !

Les nouveaux actionnaires se sont même servis dans les réserves de l'aéroport pour se rémunérer à hauteur de 16,5 millions d'euros! Ils envisagent désormais de revendre leurs parts, après une plus-value de 70 % en cinq ans.

Pour gagner le référendum, mobilisons-nous
Signez et faites signer la pétition !

Toutes les informations (lien vers le site du gouvernement, explication de la procédure…) sont sur le site : cgt.fr

TOUJOURS DÉTERMINÉ.E.S POUR DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC

Ce jeudi 27 juin, à l'appel des 9 organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, des actions diversifiées ont eu lieu sur tout le territoire.

A Paris, un rassemblement précédé par une conférence de presse unitaire, a réuni plus de 500 personnes en dépit de la canicule.

Au moment où le Sénat finit son examen du projet de loi sur la Fonction publique, c'était une nouvelle fois l'occasion de dire ensemble, que la casse du statut, on n'en veut pas !

A quelques jours du « rendez-vous salarial » fixé par le gouvernement au 2 juillet, nous avons affirmé de nouveau qu'il était indispensable de dégeler immédiatement la valeur du point et de procéder à des augmentations générales des salaires.

Aujourd'hui, demain : nous ne céderons pas !

De nombreuses luttes comme celles des urgences, des services départementaux d'incendie et de secours ou encore de l'Éducation nationale, pour n'en citer que quelques-unes, démontrent que les personnels sont loin, très loin d'avoir capitulé.

Pour la CGT, la mobilisation pour les missions publiques, les créations d'emplois statutaires, le pouvoir d'achat, le maintien de nos régimes de retraite et le renforcement du Statut général doit continuer et s'amplifier.

Pour tous ces combats, plus que jamais, notre détermination reste entière. ◆

Elections européennes

Communiqué confédéral après proclamation des résultats des élections européennes

Cette élection européenne est, de nouveau, marquée par une abstention record de 50%. Si certains se réjouissent d'une meilleure participation qu'en 2014, ce qui est vrai, comment pouvons-nous considérer que notre démocratie est en bonne santé lorsqu'un électeur sur deux décide de ne pas y participer ?

Cette élection confirme également l'effondrement des partis qui ont gouverné le pays depuis 40 ans. A force de renvoyer la faute à l'Union européenne et de mener des politiques contre les peuples, ils sont sanctionnés.

Pour notre pays, nous assistons à la bipolarisation installée par le Président Macron, ne voulant affronter que l'extrême droite plutôt que de répondre aux revendications portées dans les luttes sociales. Cette démarche est dangereuse et irresponsable, rendant cette alternative potentiellement crédible, car purement électoraliste : ce qui est indispensable c'est de répondre aux urgences sociales et climatiques.

Le parlement européen issu de ces élections conserve une majorité conservatrice et libérale. Il est donc nécessaire pour les travailleuses et travailleurs d'Europe d'engager des luttes communes pour s'opposer au dumping social et à la mise en concurrence des salariés.

Le 52ème congrès de la CGT a réaffirmé qu'il ne peut y avoir de politique environnementale concrète sans politique sociale, qu'il est nécessaire de faire évoluer nos modes de production pour répondre aux besoins des populations.. ◆

>> MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

26 juin 2019 : une manifestation nationale réussie !

Grève et à une manifestation nationale à Paris, contre le démantèlement du ministère du travail

Avec l'ensemble des syndicats du ministère du travail (« du jamais vu » selon les renseignements généraux…), la CGT-TEFP appelait, le 26 juin 2019 – jour symbolique de l'ouverture du colloque du centenaire de l'OIT à Paris – à la grève et à une manifestation nationale à Paris, contre le démantèlement du ministère du travail annoncé par la circulaire du premier ministre du 13 juin 2019 et en défense des revendications suivantes :

- maintien des unités départementales, échelon de proximité des services du ministère du travail et de leurs missions ;
- zéro mobilité forcée, notamment dans les services emploi et support ;
- arrêt des suppressions d'effectifs ;
- plan massif de recrutement sans attendre pour pourvoir les centaines de postes vacants dans tous les services.

Il s'agissait aussi de tenter d'interpeller directement Mme Pénicaud, censée ouvrir le colloque à 9h00, qui n'a répondu à aucune des demandes de rencontre formulées par l'intersyndicale depuis la mi-mai, dans le but d'obtenir des réponses aux inquiétudes des collègues sur leur avenir professionnel.

Dès 8h00, des collègues commencent à se rassembler devant le Conseil économique, social et environnemental (CESE) où se tient la première matinée du colloque, place d'Iéna.

La réponse de la police est immédiate : interdiction de se rassembler devant le CESE. Elle nous accorde un terre-plein de l'autre côté de la place, où nous nous déployons, drapeaux, banderoles, tables pour le café et le petit-déjeuner.

Mais les ordres tombent de la préfecture : pas question de rester sur le terre-plein, il faut se mettre en retrait de la place là où le départ de la manifestation est prévu. Nous décidons de rester et c'est sans ménagement que nous sommes encerclés et repoussés par les garde-mobiles !

La police nous apprend alors que Mme Pénicaud ne se déplacera pas au colloque. Elle refuse donc de nous

voir et utilise la force pour nous déloger… belle conception du dialogue social ! Dans la journée, nous apprenons qu'elle concède de convoquer un CTM en sa présence le 16 juillet, soit plus de deux mois après nos demandes !

PENDANT CE TEMPS AU COLLOQUE DE L'OIT…

Des représentant·es syndicaux·ales qui avaient pu s'y inscrire réveillent le colloque en déployant des affiches et en parvenant à prendre la parole. Une représentante de la CGT lit une déclaration au nom de l'intersyndicale… Elle est applaudie par l'assistance sous l'œil goguenard de Laurent Vilboeuf, numéro 2 de la DGT.

LE RASSEMBLEMENT SE POURSUIT

Le rassemblement grossit, les collègues continuent à arriver, notamment de province. Les collègues du Centre-Val-de-Loire, où la suppression de 20 sections a été brutalement annoncée, sont très présents. Nous bloquons la circulation à l'entrée de la place d'Iéna et déployons de nouveau banderoles et drapeaux (voir aussi notre fil Twitter).

Les journalistes sont là (Mediapart, Libération, Le Parisien, L'Humanité) pour assurer la couverture de la mobilisation. Le Parisien annonce 200 manifestant·es.

Vers 11h15, avant le départ de la manifestation, nous recevons la visite de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT pour nous soutenir. Il prend la parole pour nous dire que nous avons raison de lutter et souligner qu'il ne peut y avoir de droit du travail sans fonctionnaire pour le faire appliquer… L'intervention est très appréciée ! Puis le cortège s'élance.

La canicule ne dissuade pas les collègues et après 1 heure 30 de manifestation dynamique, nous arrivons devant la DRH des ministères sociaux où des sandwiches sont préparés, avant quelques prises de parole pour discuter des suites de notre mobilisation.

ON LÂCHERA RIEN !

Pour la CGT-TEFP, cette manifestation montre notre détermination à ne pas se laisser faire et à donner les mains libres à Mme Pénicaud pour démanteler nos services et nos missions.

Il faut décréter l'état d'urgence pour nos missions et nos emplois de service public, essentiels à la défense des travailleur·euses, avec ou sans emploi, avec ou sans papier. ◆

2 juillet 2019, Paris-Bercy

>> RENDEZ-VOUS SALARIAL 2019
UNE NOUVELLE MARQUE DE SURGELÉS EST ARRIVÉE :
DUSSOPTGEL

À l'occasion de ce que seul le gouvernement peut appeler un « rendez-vous salarial », le secrétaire d'État a réussi l'exploit invraisemblable, dans un propos introductif d'environ une demi-heure, de ne pas prononcer une seule fois les mots de mesures générales ou de revalorisation du point d'indice !

Certes, quelques mesures comme celles concernant le remboursement des frais de repas lors des missions ou l'amélioration du dispositif du CESU (pour la Fonction publique de l'État) vont dans le bon sens. Mais, outre qu'elles sont insuffisantes, elles n'ont rien à voir avec les salaires proprement dits.

Le gouvernement a par ailleurs confirmé sa volonté de développer les dispositifs d'individualisation des rémunérations.

Sur l'essentiel, la confirmation du désaccord est donc totale et irréductible.

Avec FO, la FSU et Solidaires, la CGT a choisi de quitter la séance dès la fin des interventions générales puisqu'il n'y avait rien à négocier.

À l'évidence, l'ultralibéral secrétaire d'État prépare le terrain pour une absence de toute mesure générale et prépare donc le gel de la valeur du point jusqu'en 2022, fin de la mandature actuelle.

Il s'agit bien là de dogmatisme puisque ce chantre de la loi du marché s'est montré incapable de répondre aux arguments de la CGT.

Il confirme ainsi le peu de cas qu'il fait des agents et de leurs représentants.

Mais il devrait faire attention car le légitime mécontentement des salariés grandit chaque jour.

Et la CGT, s'emploiera à l'amplifier encore et à faire converger les colères pour élever le rapport de force et l'inscrire dans la durée, dans l'unité la plus large possible.

LA CASSE DES SERVICES PUBLICS ET DU STATUT, LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ, ON N'EN VEUT TOUJOURS PAS !

QUESTIONS À BERNARD THIBAULT

>> LES CENT ANS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

De 1999 à 2013, Bernard Thibault a été le secrétaire général de la CGT. Après avoir quitté le secrétariat général, il a été élu administrateur du Bureau international du travail.

FONCTION PUBLIQUE : PEUX-TU NOUS RAPPELER CE QU'EST L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL DONT NOUS CÉLÉBRONS CETTE ANNÉE LE CENTENAIRE ?

L'Organisation internationale du travail a effectivement cent ans. Seule institution mondiale disposant d'un mandat des 187 États membres où sont représentés les travailleurs, sa mission historique consiste à « promouvoir la justice sociale à travers le monde ».

En 1919 les 42 pays fondateurs de l'OIT, dont la France, retiennent dans la constitution de l'OIT qu'une « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ».

Au lendemain de la Première Guerre mondiale et de la révolution Russe il est temps de réagir et de construire un droit du travail international. Il prendra la forme de « conventions internationales », au nombre de 189 aujourd'hui, négociées entre les représentants des États, ceux des travailleurs et des employeurs.

Ces conventions touchent à tous les aspects de la vie au travail : salaire, horaires, conditions de travail hygiène et sécurité, etc. ; d'autres concernent des secteurs d'activité : marins, agriculture, etc.

Seconde étape historique pour cette vieille maison, la conférence qui se tient à Philadelphie en 1944 et qui donne lieu à l'adoption de la déclaration du nom de la ville organisatrice.

Je vous soumets trois extraits du document qui faisait consensus à l'époque où le monde est encore dévasté par la guerre :

« Le travail n'est pas une marchandise » ;

« La pauvreté où qu'elle existe représente une menace pour la prospérité de tous » ;

« Primauté des aspects humains et sociaux sur les considérations économiques et financières ».

Chacun est à même de constater combien nous nous sommes progressivement éloignés de ces considérants politiques au point de leur tourner délibérément le dos.

FONCTION PUBLIQUE : DANS UN LIVRE PUBLIÉ EN 2016, TU AFFIRMES : « LA TROISIÈME GUERRE MONDIALE EST SOCIALE ». QU'EN EST-IL AUJOURD'HUI ?

La mise en concurrence généralisée des travailleurs, du local au mondial a des conséquences sociales considérables. Peu de personnes savent que 6000 travailleurs décèdent chaque jour de maladies professionnelles et 1000 par jour d'accident du travail. Il y a ainsi plus de morts par le travail que par les guerres et les conflits réunis. D'où le titre de mon livre.

Si l'extrême pauvreté a en partie reculée, les inégalités ne cessent de croître. 300 millions de personnes qui travaillent vivent avec moins de 1,90 dollar/jour. Entre 1980 et 2016 les 1 % les plus riches ont absorbé 27 % de la croissance du revenu mondial alors que les 50 % des plus pauvres n'ont bénéficié que de 12 % !

60 % des emplois dans le monde sont dans l'économie informelle c'est-à-dire sans contrat de travail, impôts et cotisations sociales. Première conséquence 74 % de la population ne dispose pas d'un véritable système de protection sociale.

Aujourd'hui, assez systématiquement, dès lors que sont posés des enjeux sociaux et humains ils devraient s'effacer devant « les considérations économiques et financières »

Il est temps et urgent de revenir à « l'esprit de Philadelphie » pour reprendre le titre de l'ouvrage de référence du professeur Alain Supiot.

FONCTION PUBLIQUE : EN QUOI L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL PEUT CONTRIBUER À CE QUE LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DU MONDE ENTIER PUISSENT TRAVAILLER ET VIVRE DÉCEMMENT ?

L'OIT a permis d'installer le principe et le contenu d'un droit international du travail. Le principal défi réside maintenant dans l'application effective de ce droit en envisageant de nouveaux dispositifs plus contraignants au-delà des dispositifs de plaintes qui existent aujourd'hui.

La CGT identifie plusieurs pistes :

1. Renforcer la responsabilité des États devant les normes internationales du travail

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a identifié huit conventions comme fondamentales pour les droits humains au travail, quel que soit le niveau de développement de chaque État membre. Ces droits sont une condition nécessaire à tous les autres ; ils procurent une plate-forme à partir de laquelle les travailleurs peuvent s'efforcer d'améliorer leurs conditions de travail individuelles et collectives. Ils recouvrent quatre aspects principaux pour l'établissement d'un « plancher » social dans le monde du travail :

– La liberté d'association en syndicat et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ;

– L'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire ;

– L'abolition effective du travail des enfants ;

– L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Malgré ces droits dits « universels » la moitié de la population du monde vit dans des pays qui ne protègent pas les libertés syndicales et le droit à la négociation collective, 40 millions de personnes sont victimes du travail forcé, 168 millions d'enfants sont encore recensés au travail, les femmes au travail sont les premières victimes des discriminations qu'il s'agisse

d'accès à l'emploi ou de rémunération.

Il faut donc envisager le principe de sanctions à l'égard des États qui refusent de s'inscrire dans le processus « pour la justice sociale » en s'appuyant sur l'une des considérations de la constitution de l'OIT :

« La non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays »

2. Engager les responsabilités des entreprises multinationales devant les normes du travail

Le champ d'intervention des multinationales dans l'économie mondiale est de plus en plus étendu. Bientôt un emploi sur quatre dépendra de leur seule stratégie qui s'impose de plus en plus aux États. Ce sont elles qui tirent le plus grand bénéfice d'une mise en concurrence internationale de la main-d'œuvre. Il faut doter l'OIT d'un corps d'inspecteurs internationaux pour contrôler les multinationales au regard des normes internationales du travail.

3. Mettre en place une clause sociale dans les accords commerciaux internationaux

Il est indispensable de concevoir des mécanismes du commerce qui participent au respect et à la promotion des droits humains, syndicaux, sociaux et environnementaux, qu'il s'agisse des conventions de l'OIT ou des textes et engagements de l'ONU. L'OIT, garant de l'application des droits sociaux, pourrait se voir reconnaître un droit de veto à l'égard de négociations d'accords internationaux (entre États ou entre des ensembles d'États) qui ne respecteraient pas ses prescriptions.

4. Assurer la primauté des règles sociales dans l'ensemble des institutions internationales

Les interventions du FMI et de l'OMC se font régulièrement au détriment du droit du travail en exigeant des États des contreparties à leur intervention au nom du respect d'une orthodoxie monétaire fondée sur l'austérité. L'OIT pourrait exercer une veille permettant de s'assurer que l'action de ces institutions participent, elles aussi, de « la promotion de la justice sociale. »

5. Engager la responsabilité de l'Union Européenne devant les normes

Actuellement le droit social européen n'est pas attaquable devant l'OIT à la différence de celui des États qui se mettent en infraction. C'est une aberration qui conduit parfois à un droit européen en dessous du droit mondial !

6. Mettre en œuvre de nouvelles procédures de décisions au sein de l'OIT

La règle du consensus qui prévaut pour prendre les décisions est mise à mal depuis l'offensive lancée par les employeurs en 2012 qui visent à rendre l'OIT inopérante.

Le recours au vote prévu par les statuts de l'organisation comme le recours possible devant la Cour internationale de Justice, dans certains cas, pourraient ouvrir de nouveaux arbitrages pour que les droits des travailleurs soient pleinement appliqués.

> Les interventions du FMI et de l'OMC se font régulièrement au détriment du droit du travail

La carte des tensions et des conflits dans le monde se superpose à celle de la précarité et de la misère. Comme hier, agir pour la justice sociale pour tous les travailleurs est le levier déterminant pour contrer tous les racismes et nationalismes susceptibles de dresser les peuples les uns contre les autres.

Autrement dit avec la justice sociale, c'est la paix ! ◆

La troisième guerre mondiale est sociale !
de Bernard Thibault
aux Éditions de l'Atelier – 160 p. — 15 €.

Voir *Fonction publique* de mai 2016 (n°242, page 18)

© L. Dubey, CGT

A. Le Pors, M. Lebranchu, Y. Richez, S. Binet, J.-M. Canon

>> JOURNÉE D'ÉTUDE DU 24 JUIN UGICT-CGT & CGT-FONCTION PUBLIQUE

L'impact du projet de loi relatif à la transformation de la fonction publique sur le rôle et la place de l'encadrement

Synthèse des trois tables rondes et des échanges avec A. Le Pors et M. Lebranchu qui se sont tenus lors de la journée d'étude UGICT-CGT et la CGT Fonction publique

Le 24 juin dernier l'UGICT et la CGT Fonction publique ont organisé une journée d'étude sur l'impact du projet de loi sur le rôle et la place de l'encadrement.

Anicet Le Pors et Marylise Lebranchu ont accepté de participer au débat avec le public autour d'une table ronde à laquelle participaient également Jean-Marc Canon et Sophie Binet. Le thème de cette table ronde était comment améliorer les garanties d'emploi et d'exercice des missions, contrairement à ce que prévoit le projet de loi.

Une autre table ronde portait sur les conséquences de la précarisation de l'encadrement avec le recours massif aux contrats, la mise en concurrence des agents entre eux et l'introduction du contrat de projet. La mise en place progressive d'un *spoils system** pourrait impacter durablement la qualité des services rendus au public et les missions de services public.

Enfin, la dernière table ronde traitait des nouvelles doctrines d'emploi et l'enseignement du *new public management* dans les écoles de formation de la haute fonction publique. La suppression de l'ENA et éventuellement de l'INET et de l'EHESP au profit d'une école unique de formation a été débattue.

> Cela met en place un encadrement dépourvu des garanties statutaires et soumis au devoir de loyauté

IMPACTS DU PROJET DE LOI « TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE » SUR LES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS (ICT)

• Sur la précarisation pour les ICT : la fragilisation de leur statut en recourant massivement aux contrats :

Le projet de loi est un outil pour atteindre l'objectif fixé de réduction du nombre des fonctionnaires et de remise en cause des missions publiques et ainsi de préparer le plan social qui doit en découler.

Le recours aux contractuels plutôt qu'aux agents statutaires, en particulier sur les postes de direction, ne permettra plus aux cadres d'exercer leurs missions en toute indépendance et conformément à l'intérêt général. Cela met en place un encadrement dépourvu des garanties statutaires et soumis au devoir de loyauté qui sévit dans le privé et interdit de fait le droit au désaccord.

La création de contrats de projet d'une durée maximum de 6 ans, sous forme de CDD, sans possibilité d'évolution ni de déroulement de carrière, permettra de recruter des agents « kleenex » sur des postes à forte qualification technique et/ou managériale. Ces contrats permettront au gouvernement de contourner les droits acquis par les agents non titulaires par le biais

des jurisprudences successives.

Le développement de la rémunération au mérite et donc de son individualisation n'a pour objectif que développer la concurrence des agents entre eux et de limiter les évolutions salariales

• Restriction du rôle des CAP :

Pour les ICT ce sera une gestion individualisée des carrières avec la perte des garanties collectives. Celles et ceux qui ne rentreront dans la ligne imposée par le gouvernement pourront être sanctionné dans leur déroulement de carrière en toute impunité. De même leurs équipes pourront également être sanctionnées sans que le manager ne puisse faire intervenir les syndicats en CAP.

• Rupture conventionnelle de contrat :

Le projet de rupture conventionnelle de contrat pour agents précaires peut paraître intéressant au premier abord. En réalité il n'en est rien. Les très faibles sommes qui seront perçues avec des perspectives de retour à l'emploi très difficiles passé 50 ans doivent être prises en compte.

Elle sera également un moyen supplémentaire pour écrémer les effectifs. Il est nécessaire de rappeler la volonté présidentielle de supprimer 120000 postes dans la fonction publique d'ici 2020 (50000 à l'État et 70000 à la territoriale).

• Formater les cadres en changeant les programmes de formation :

Le schéma pluriannuel de formation professionnel pose les jalons de la grande entreprise de casse du service public. La formation phare pour les cadres est l'accompagnement à la politique du changement.

À l'ENA, la réforme porte sur la réduction de la scolarité de 20 à 24 mois pour des raisons comptables. Durant les 7 mois de formation à Strasbourg, le programme d'enseignement répond pleinement à la formation de cadres qui devront mettre en application le projet de loi « transformation de la fonction publique » et le programme Action publique 2022. Les enseignements porteront sur la conception des politiques publiques, les transformations de l'action publique, l'incarnation de l'État, le conseil aux autorités publiques, la maîtrise des ressources publiques, le management… ◆

**Spoils system : trad. Le système des dépouilles est un principe selon lequel un nouveau gouvernement, devant pouvoir compter sur la loyauté partisane des fonctionnaires, substitue ceux qui sont en place par des fidèles.*

JAN MARTIN
Magistrat, membre du Conseil d'administration de l'ENA

RICHARD GURZ
Directeur d'hôpital Représentant au Conseil d'administration de l'école des hautes études en santé publique (EHESP)

CHRISTOPHE COUDERC
Vice-président du Centre national de la fonction publique territoriale

Ce qu'il faut faire pour que l'ENA ne crée plus une caste déconnectée

Comment redonner un souffle aux écoles en leur permettant de s'extirper d'une forme de pensée unique qui a fait allégeance aux dogmes budgétaires en bradant le sens de l'État ?

Emmanuel Macron a annoncé avec fracas la suppression de l'ENA et Frédéric Thiriez s'est vu confier la mission de rédiger d'ici fin novembre un rapport sur la haute fonction publique incluant également l'INET et l'EHESP. Le projet de loi de transformation de la fonction publique en débat au parlement prévoit de redéfinir par ordonnance le champ de la haute fonction publique, notamment sur la formation. Loin d'assurer une culture commune du service public et de l'intérêt général, ce big bang annoncé laisse présager une dérégulation tous azimuts de l'encadrement supérieur, une remise en cause des principes fondateurs du statut de la fonction publique ouvrant un boulevard aux pratiques clientélistes, voire une instrumentalisation de la haute fonction publique au service des intérêts privés.

Il relève de l'incantation de croire que c'est d'une perméabilité accrue entre les secteurs public et privé, fondée sur l'idée qu'il faudrait (mal) gérer les administrations comme des entreprises, que viendrait le renouveau d'une fonction publique plus moderne. Cette vision ne peut conduire qu'à une plus grande volatilité des talents, à une concentration hiérarchique et opaque des pouvoirs décisionnels, et à plus de dépendance de la fonction publique à l'égard du pouvoir politique en place.

Ce big bang annoncé laisse présager une dérégulation de l'encadrement supérieur, une remise en cause des principes fondateurs du statut de la fonction publique ouvrant un boulevard aux pratiques clientélistes, voire son instrumentalisation au service des intérêts privés

Quelle place sera laissée aux fonctionnaires formés dans ces écoles alors que la loi entend ouvrir les possibilités de recrutements contractuels dérogatoires, marginalisant de fait le statut? À quoi cela servira-t-il de redéfinir rigoureusement des règles assurant plus de diversité sociale, plus de proximité des cadres fonctionnaires avec le terrain ou de réaffirmer la méritocratie quand il devient possible de contourner les principes par des recrutements à la discrétion du pouvoir politique?

Ce big bang annoncé laisse présager une dérégulation de l'encadrement supérieur, une remise en cause des principes fondateurs du statut de la fonction publique ouvrant un boulevard aux pratiques clientélistes, voire son instrumentalisation au service des intérêts privés.

La haute fonction publique aurait-elle oublié ses principes fondateurs ? L'exigence d'expertise et de compétences de haut niveau au service de la Nation, la capacité de prendre des décisions admi- ☞

nistratives guidées par l'intérêt général et non par les aléas de la vie politique, l'attachement aux valeurs de la République et notamment l'exigence de probité sont plus que jamais d'actualité.

Comment redonner un souffle aux écoles en leur permettant de s'extirper d'une forme de pensée unique qui a fait allégeance aux dogmes budgétaires en bradant le sens de l'État ? Les écoles de la haute fonction publique doivent cesser de singer les "business school" en multipliant les immersions en entreprise et doivent au contraire chercher à s'ancrer dans le réel des administrations et des administré·e·s.

Il importe de réaffirmer la place des écoles en tant qu'écoles d'application, assises sur une culture commune du service public et de réaffirmer les spécificités par versant qui nécessitent des cursus distincts. Cela suppose de redonner aux écoles les moyens de fonctionner et ne pas chercher à les fusionner pour remédier au déficit structurel de financements que l'État a lui-même organisé.

Les écoles ne doivent pas être des machines à classer mais des lieux de formation dédiés. Cela suppose de modifier les conditions d'accès aux "grands" corps et de remettre en cause la hiérarchie entre les différents corps.

Une réforme pertinente passe par le renforcement des garanties des fonctionnaires. L'harmonisation par le haut des statuts particuliers sur la base de grilles indiciaires resserrées et de régimes indemnitaires limités est le moyen d'assurer plus d'attractivité mais aussi plus de mobilité à l'occasion d'un parcours professionnel choisi adossé à une formation continue qui permet le retour régulier en école.

Les écoles formant à la haute fonction publique ne pourront se départir de l'image de "caste administrative" que si elles permettent une plus grande diversité des profils de recrutement. Les fonctionnaires doivent être le reflet de la société qu'ils concourent à administrer. La diversité ne se décrète pas mais passe par des actions concrètes comme le développement de préparations externes et internes partout sur le territoire pour contrebalancer la prépondérance des voies de recrutement actuelles, par des voies d'accès ouvertes au tiers secteur, soit à tous les acteurs de l'économie sociale et solidaire (associatifs, travailleurs sociaux, syndicalistes…) qui contribuent eux aussi à l'intérêt général.

La réforme de la fonction publique pose la question du sens de l'intervention publique et des besoins nouveaux de service public au XXIème siècle. Cette question n'a pas été mise en débat à l'occasion de la réforme de la fonction publique. Or la haute fonction publique ne peut faire sens pour ses agents et pour la population que si elle offre une perspective de progrès social. ◆

Jan Martin

© L. Dubey, CGT

© L. Dubey, CGT

Interventio
de modernis
publique et

Le projet de loi prévoit une évolution statutaire cohérente avec la volonté de faire reculer le service public. Il remet en cause l'équilibre sur lequel est construit le statut des fonctionnaires et introduit des logiques de contractualisation contradictoires avec la nature même du statut.

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR LE SITE INTERNET
www.**ufsecgt.**fr

n sur le projet de loi sation de la fonction les cadres

De g. à d. : Janine Vaux, Convergence ; Gilles Oberrieder, UFSE-CGT ; Thomas de Regnaucourt, UGICT-CGT ; Natacha Pommet, fédération CGT des services publics (absent sur la photo : Gilles Jeannot, chercheur CNRS)

L'absence de contrat est à la racine de la position statutaire et réglementaire du fonctionnaire et de son statut. Cette construction est pourtant équilibrée puisque le fonctionnaire dispose de l'entièreté du droit syndical et des droits de citoyenneté. Ses droits sont équivalents à ceux des salariés, et mettent en œuvre le droit constitutionnel de participation dans le champ du public.

Le statut des fonctionnaires a une double fonction : c'est une construction politique cohérente avec l'organisation des pouvoirs publics, et il sert de quasi-convention collective aux fonctionnaires.

Réduire le statut des fonctionnaires à sa deuxième fonction de quasi convention collective, c'est en faire un simple support statutaire et non plus une construction politique : dans une mise en concurrence avec les règles du droit privé, le statut ne pourrait que perdre.

C'est ce que cherche à faire le projet de loi gouvernemental.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

En éliminant l'examen des questions individuelles de mobilité et de promotion des CAP, qui deviennent de simples commissions de recours, le projet de loi déséquilibre en défaveur du public la mise en œuvre du droit de participation aux questions individuelles et collectives de travail établi par la constitution. Qui est en charge de la défense individuelle des agents publics ?

Le gouvernement veut y substituer une relation contractualisée avec les syndicats autour des « lignes directrices de gestion », qui rassemblent l'ensemble de la politique de « ressources humaines » : recrutement, mobilité, promotion, rémunérations et primes, … C'est au sein du comité social (ex-comité technique) que s'organise la discussion autour de ces « lignes directrices », dans une logique de gestion des agents beaucoup plus territoriale, locale, et mutualisée entre administrations.

DIALOGUE SOCIAL ET ACCORDS

Le projet d'ordonnance sur le dialogue social complète cette démarche, puisqu'elle établirait les conditions de validité d'accords plus locaux, et transcrirait la logique de dérogation, aux accords de branche et au code du travail par les accords d'entreprise, établie dans le privé par Hollande et Macron.

Le fait que la signature d'organisations syndicales pourrait permettre de déroger à la hiérarchie des normes qui s'impose rigoureusement dans l'univers réglementaire de la Fonction publique serait un bouleversement de la position statutaire et réglementaire du fonctionnaire. Ou alors il s'agirait plus simplement de donner aux échelons territoriaux la possibilité de dérogation aux règles nationales, ce qui n'est pas plus rassurant.

On sort d'une gestion nationale des statuts particuliers autour de leurs missions, pour passer à une gestion territoriale d'une masse salariale, tous agents publics confondus : l'établissements de CAP par catégories tous corps mélangés le montre clairement.

Pour la CGT, et plus généralement pour les syndicats de la Fonction publique, nous devrons être attentifs à ce que la logique de la revendication ne nous amène pas à des positions qui fragiliseraient le statut encore plus, en favorisant la territorialisation ou des logiques corporatistes.

Enfin, le caractère très peu contraignant pour les employeurs publics de la signature des accords avec les syndicats milite plutôt pour anticiper un échec d'une logique contractuelle « décentralisée », et a contrario laisse envisager un renforcement des pratiques autoritaires, surtout si c'est autour du préfet que se restructure la gestion mutualisée des agents dans l'Etat.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

En introduisant la rupture conventionnelle, le gouvernement donne une valeur juridique à la signature du fonc- ☞

tionnaire pour établir le montant de la compensation financière (aujourd'hui établie à 2 ans au maximum par un décret). Mais le statut rend tout recours juridique vide de sens, puisqu'il établit qu'avec ses agents la puissance publique agit toujours par un acte réglementaire unilatéral. Ou bien s'agit-il de permettre à un employeur public de déroger à la réglementation, s'il a l'accord d'un agent ? On ne peut pas marier univers contractuel et statut réglementaire : la logique de l'un devra céder à la logique de l'autre, ce qui menace directement le statut.

QUELLES RÈGLES DE GESTION POUR LES CONTRACTUELS ?

Le détachement d'office, d'un fonctionnaire d'un service privatisé sur un contrat de droit privé, montre qu'on est bien dans une logique où le service public peut indifféremment être exercé en régie directe ou par le privé. C'est la même logique que la reprise obligatoire des salariés du privé en cas de sous-traitance.

Le congé de reconversion, uniquement en cas de suppression de poste, alors qu'il devrait d'abord prendre en charge la problématique du maintien dans l'emploi de l'ensemble des agents pour éviter en particulier la désinsertion professionnelle, complète ce tableau d'anticipation des privatisations.

L'ouverture généralisée des emplois aux contractuels, y compris avec primo-recrutement en CDI, est plus la conséquence de cette volonté de contractualiser massivement les relations entre les fonctionnaires et leur employeur, que la cause de cette contractualisation généralisée.

Ce qui est frappant, c'est l'indifférence aux conditions de gestion des contractuels. On sort du décret liste dérogatoire pour les établissements publics de l'Etat en ouvrant l'ensemble de leurs emplois au CDI en primo-recrutement, en se passant de toute grille de gestion des agents. On établit un contrat de projet de 6 ans de CDD, c'est-à-dire un emploi précaire semi-permanent. On établit une prime de précarité, mais uniquement pour les plus faibles salaires et les plus courts contrats. On ouvre les emplois de direction aux contractuels. En somme on met un immense désordre, on se moque des conditions dans lesquelles on gèrera des agents en CDI, l'essentiel est de pouvoir se passer de toute règle contraignante.

> On ne peut pas marier univers contractuel et statut réglementaire : la logique de l'un devra céder à la logique de l'autre, ce qui menace directement le statut.

La sortie de la grille indiciaire des fonctionnaires comme référence de la qualification et de la construction de la rémunération est aujourd'hui organisée par le blocage du point d'indice sur 12 années (2010 – 2022). La réforme Macron-Delevoye des retraites, abolissant toute référence à la grille et intégrant toutes les primes, pourrait signifier la fin de la grille indiciaire transversale à toute la fonction publique. Il n'y aurait plus de différences réelles entre fonctionnaires et contractuels pour la construction de la rémunération.

Les conditions d'un échec sont réunies, avec plus d'autoritarisme, plus de gestion à court terme, plus de balkanisation des administrations entre elles.

On demandera aux cadres de gérer l'ingérable, de faire preuve d'autonomie sans moyens, sans règles de gestion rationnelles, subissant d'abord les contraintes budgétaires et l'autoritarisme de leurs donneurs d'ordre, ce qui ne fera qu'accentuer leur malaise grandissant.

LE POINT DE VUE DE LA CGT

Face à cette volonté de mise en concurrence systématique du contrat et du statut, la démarche de la CGT de porter un projet pour le statut, montrant qu'il est la réponse contemporaine aux besoins de service public, est d'autant plus importante pour rassembler.

La CGT Fonction publique propose une mobilité facilitée des fonctionnaires, y compris en inter-versants, propose un droit à la reconversion professionnelle généralisé, propose une portabilité des droits dans le cadre du statut (droits à départ anticipé maintenus en cas de changement de corps ou cadre d'emploi par exemple), réaffirme le caractère unifiant de la grille indiciaire, propose des formations plus transversales (ouvrir les IRA aux attachés des trois versants). Le statut c'est l'avenir de la Fonction publique.

Le gouvernement a, lui, une logique de mise en désordre des administrations, et de balkanisation par employeur public et par versant. En Italie, pays qui est sorti du statut des fonctionnaires, plusieurs conventions collectives ont été négociées pour les agents publics.

La CGT s'oppose résolument à cette logique d'inefficacité et de division, et défend un statut unifié cohérent avec la république démocratique et sociale. ◆

Jean-Michel Delaye, CGT CNFPT

>> RENDEZ-VOUS SALARIAL

Lettre ouverte à Olivier Dussopt et Gérald Darmanin

Lettre ouverte envoyée le 12 juin, avant le rendez-vous salarial, et signée par les secrétaires généraux de l'UFSE-CGT, de la CGT santé-action sociale et de la CGT-fédération des services publics

© Adobe stock - Fotolia

Messieurs les ministres,

En amont du « rendez-vous salarial » que vous avez fixé au 2 juillet, la CGT porte à votre connaissance les principales revendications qu'elle portera à l'occasion de cette réunion.

Au préalable, nous soulignons que nous aspirons vivement à ce que cette rencontre soit l'occasion d'une véritable négociation où les différents points de vue seront entendus et pris en compte, à l'inverse donc de la méthode qui prévaut depuis maintenant deux ans et qui consiste à imposer les points de vue gouvernementaux.

Le 2 juillet, la CGT portera notamment les exigences suivantes :

SUR LES MESURES GÉNÉRALES

Contrairement aux dispositifs imposés ces dernières années par les gouvernements successifs, dont le vôtre, la CGT considère que le gel de la valeur du point d'indice est tout à la fois profondément injuste, porteur de lourds préjudices pour les salariés qui le subissent et gravement attentatoire à la grille indiciaire.

Depuis 2010, le décrochage entre la valeur du point et l'indice des prix à la consommation est de l'ordre de 10 % !

Si l'on remonte 20 ans en arrière, début des politiques où la valeur du point a connu des revalorisations significativement plus faibles que l'inflation, il est aisé – et objectif de constater les effets extrêmement négatifs de cette austérité salariale.

Nous nous limiterons ici à en relever quelques-uns :

- Plus d'un million d'agents sont actuellement payés entre le SMIC et le SMIC + 10 % (et c'est encore beaucoup moins pour ceux qui sont à temps incomplet imposé). C'est deux fois plus qu'il y a 20 ans !
- Un agent de catégorie B déroulant sa carrière complète sur deux grades connaît une amplitude indiciaire (indice de recrutement rapporté à l'indice sommital) de 56 %. C'était 72 % il y a 20 ans et pour une durée de carrière moins longue !
- Un agent de catégorie C déroule une carrière complète sur deux grades et bénéficie d'une amplitude de carrière de 28 %. C'était 40 % il y a 20 ans avec une durée de carrière plus courte de 6 ans.

> S'agissant de l'urgence, la CGT demande une première mesure de revalorisation équivalente à l'inflation prévue sur 2019 et 2020, soit 3 %.

- Sur les trois dernières années pour lesquelles le bilan est disponible, la rémunération d'une part importante des agents de la Fonction publique, tous éléments de variation des rémunérations pris en compte (y compris les évolutions liées au déroulement de carrière et aux éventuelles promotions), a progressé moins vite que l'inflation : 31 % en 2014, 30 % en 2015, 36 % en 2016.

Bien d'autres exemples pourraient être apportés soulignant ce processus de smicardisation massive et de délitement. La cause n'en est pas contestable : la quasi-stagnation de la valeur du point et d'insuffisantes mesures bas salaires correspondant à des obligations légales ont comprimé la grille indiciaire de manière insupportable.

C'est pourquoi, la CGT revendique l'augmentation de la valeur du point.

Sur les principes pérennes, notre organisation syndicale entend que l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation soit mise en débat.

S'agissant de l'urgence, la CGT demande une première mesure de revalorisation équivalente à l'inflation prévue sur 2019 et 2020, soit 3 %, sous réserve évidemment que celle-ci ne connaisse pas un dérapage à la hausse. Cette mesure serait un préalable à l'engagement d'un plan de rattrapage des pertes accumulées.

Par ailleurs, compte tenu du passif salarial, la CGT réclame la prorogation ☞

du dispositif de la GIPA.

Enfin, nous maintenons notre exigence de l'abrogation du jour de carence qui, entre autres conséquences négatives, pénalise le pouvoir d'achat des agents.

SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

La CGT rappelle que l'égalité salariale est une de ses priorités revendicatives.

Cette exigence trouvera plus facilement à se traduire en actionnant le levier de la valeur du point plutôt que la part aléatoire de la rémunération qui, de manière constante, joue en la défaveur des femmes.

La CGT a estimé que, notamment en matière salariale, les mesures contenues dans le projet d'accord finalisé fin 2018 n'étaient pas à la hauteur des nécessités.

Nous réaffirmons donc nos revendications concernant les rémunérations :

- La revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine le plus rapidement possible ;
- Un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires ;
- Des mesures contraignantes avec une obligation de résultat pour les employeurs publics, en conformité avec la Loi « avenir professionnel » qui a introduit cette notion pour le secteur privé.

SUR LA COMPENSATION DE LA HAUSSE DE LA CSG

La CGT n'était pas favorable à la hausse de la CSG, contribution qui pose de sérieux problèmes de justice sociale et de financement de la protection sociale.

Ceci posé, nous déplorons que, contrairement à ses engagements, le président de la République ait choisi, pour les agents de la Fonction publique, un dispositif de compensation ne correspondant à aucune augmentation du pouvoir d'achat. Pire, au-delà de 2019, c'est une baisse qui interviendra.

Sans revenir à ce stade sur notre désaccord de principe, la CGT revendique de reprendre la discussion sur la base d'une mesure assise sur l'octroi de points d'indice et pas une indemnité – permettant une amélioration du pouvoir d'achat.

SUR LES PRIMES AYANT UN CARACTÈRE DE COMPLÉMENT SALARIAL

La CGT persiste à penser que le quasi-doublement de la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires est tendanciellement une mauvaise chose.

Cet accroissement vertigineux augmente les inégalités entre les agents, constitue un frein majeur à la mobilité choisie et pose de graves problèmes s'agissant des droits à pension. Les mesures contenues dans le projet de loi actuellement examiné au Parlement, et la conception qui les guide, ne feraient qu'aggraver cette tendance néfaste.

> La CGT demande donc un plan pluriannuel d'intégration dans le traitement brut des primes ne découlant pas de sujétions ou d'astreintes.

La CGT affirme de nouveau son opposition au salaire dit « au mérite », dangereux dans son principe même et adossé sur un nouvel accroissement des primes et donc des inégalités salariales. Ce principe du salaire « au mérite » méconnaît le fait que le Statut général a toujours explicitement prévu et mis en œuvre la reconnaissance de la manière de rendre le service public dans le déroulement de carrière, conception intégrant le rôle des commissions administratives paritaires.

Notre organisation observe qu'une grande part des primes n'est pas liée à des sujétions particulières et, de fait, correspond à un complément salarial.

La CGT demande donc un plan pluriannuel d'intégration dans le traitement brut des primes ne découlant pas de sujétions ou d'astreintes.

SUR LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MISSION

Les frais engagés par les personnels dans l'exercice de leurs missions, de leurs formations et de leurs mandats ne sont pas pris en charge de manière satisfaisante.

Les mesures annoncées en 2018 concernant les frais d'hébergement et le barème de l'indemnité kilométrique ne sont pas suffisantes. Les frais de repas et indemnités de stage sont, eux, demeurés inchangés.

Nous revendiquons donc de nouvelles mesures afin d'aboutir à une prise en charge totale par les employeurs publics.

CONCERNANT LES RETRAITÉS

Même si, par construction, un rendez-vous salarial a d'abord vocation à traiter de la situation des actifs, notre organisation syndicale n'entend pas faire l'impasse sur celle des retraités.

Évidemment, l'indispensable revalorisation des pensions passe nécessairement par l'amélioration dans l'acquisition des droits et les modalités de calcul. De notre point de vue, les dernières réformes ont emprunté un chemin inverse, pour tout dire hautement régressif. Celle qui s'annonce s'oriente dans la même direction.

Ceci posé, la CGT revendique un dispositif d'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen, des dispositions renouvelées permettant aux retraités de bénéficier des réformes statutaires des actifs et une revalorisation du minimum garanti.

NOS REVENDICATIONS SONT FINANÇABLES

En mettant en avant ces propositions, qui, encore une fois, se concentrent sur l'essentiel, la CGT a clairement conscience qu'elle se situe à rebours des orientations que, Messieurs les Ministres, vous ne cessez de préconiser.

Nous assumons sereinement ces fortes divergences.

Nous les assumons d'autant plus qu'il s'agit bien de choix politiques et non de vérités économiques comme certains cherchent à le faire croire.

Une seule illustration suffit à démontrer cette réalité. Notre revendication d'augmentation de 2,5 % de la valeur du point représente un « coût » annuel d'environ 4,7 milliards d'euros.

Il faut d'abord préciser que cette somme comprend les cotisations sociales des employeurs publics.

Or, pour être tout à fait objectif, il convient de souligner que les agents de la Fonction publique, comme les autres salariés, paient des cotisations sociales et, pour leur majorité, l'impôt sur le revenu.

Tout cela représente des recettes publiques qu'il faut nécessairement prendre en compte dès lors qu'une partie du débat est arrimée à la dette et au déficit public.

Donc, en termes de balance entre dépenses et recettes, le véritable coût de l'augmentation de 2,5 % de la valeur du point se situe entre 3 et 3,5 milliards d'euros.

Ce chiffre est à rapporter à celui de la suppression de l'ISF et du nouveau système mis en place, mesure découlant de la volonté du Président de la République. Ce choix politique coûte environ 3 milliards d'euros annuels aux finances publiques pour 150000 à 200000 personnes.

Et il y aurait aussi beaucoup à dire sur les aides aux entreprises qui, ces 15 dernières années, ont triplé passant de 3,6 % des dépenses publiques et 1,9 % du Produit intérieur brut à 10,1 % des dépenses publiques et 5,7 % du Produit intérieur brut. Puisqu'on nous rebat souvent les oreilles avec des comparaisons internationales, rappelons ici que ces chiffres sont supérieurs de 2,6 points de PIB à ceux de l'Allemagne et 1,4 point à la moyenne de l'Union Européenne.

Dans le même temps, l'ensemble

des salaires et primes versés à tous les agents des 3 versants de la Fonction publique a légèrement régressé dans le PIB.

Et, pendant que les aides aux entreprises triplaient, le taux de chômage passait de 7,9 % à 9,4 % de la population active.

À la CGT, nous estimons que ces éléments – et d'autres – méritent à tout le moins un débat approfondi.

SUR LES CARRIÈRES ET LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Notre organisation syndicale ne tient pas d'avantage aujourd'hui qu'hier à mélanger les questions liées aux déroulements de carrières, aux promotions et à la reconnaissance des qualifications, à celles strictement salariales.

Une telle confusion est suffisamment entretenue et utilisée par toutes celles et ceux qui, en faisant un savant mélange des deux, nous expliquent que les salaires des agents de la Fonction publique augmentent sans revaloriser le point d'indice ! D'ailleurs, comme nous l'avons souligné plus haut dans ce courrier, ce sont ces méthodes de présentation et de calcul sur lesquelles ont été assises des politiques conduisant à la situation déplorable de la grille indiciaire et des déroulements de carrière.

Dans la même logique, nous n'estimons pas opportun de traiter dans le cadre d'une réunion salariale de la contribution employeur en matière de protection sociale complémentaire.

Mais, ceci précisé, nous estimons indispensable que des négociations soient ouvertes, dans un autre cadre que celui du rendez-vous salarial, pour permettre de dégager des mesures ambitieuses visant à restaurer des carrières dignes de ce nom et à généraliser une contribution employeur de haut niveau pour la protection sociale complémentaire dans l'ensemble de la Fonction publique.

Voilà, Messieurs les Ministres, les points sur lesquels notre organisation syndicale vous demande d'apporter des réponses aux personnels et à leurs représentants lors de la réunion du 2 juillet.

La CGT fait le choix de faire connaître publiquement et par écrit ses revendications au titre du rendez-vous salarial. Elle ne participera donc pas à la réunion technique préparatoire du 18 juin. ◆

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR LE SITE INTERNET
www.ufsecgt.fr

La salle de réunion du conseil commun à Bercy

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Compte rendu du CCFP du 4 juin

Olivier Dussopt présidait la séance.

Après s'être félicité de l'adoption du projet de loi Fonction publique par l'assemblée nationale, il a précisé qu'il serait examiné par le Sénat à partir du 18 juin et jusqu'au 27 juin.

Il a par ailleurs indiqué que le rendez-vous salarial aurait bien lieu avant la pause estivale, le 2 juillet. Les discussions porteront sur l'évolution du pouvoir d'achat des agents, en particulier la mise en œuvre de PPCR en 2019 et 2020 (sans évoquer l'année blanche 2018), sur la mise en œuvre du remboursement des CET, la défiscalisation des heures supplémentaires, la mise en place de la prime de précarité.

Il sera précédé d'une réunion technique préparatoire le 18 juin qui fera le bilan des mesures 2018 et sera l'occasion pour les OS de faire leurs propositions.

1. PROJET DE DÉCRET PRIS NOTAMMENT EN APPLICATION DE LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL ET COMPLÉTANT LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU DÉCRET DU 11 FÉVRIER 2016

Le décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature doit être modifié en application des dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail doivent être précisées, en application de l'obligation de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre aux TH d'accéder à un emploi et de le conserver, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ainsi, le projet de décret prévoit d'étendre à ces agents la dérogation actuellement prévue pour raison de santé à la règle de présence minimum sur site qui s'applique aux télétravailleurs. Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle, le projet de décret prévoit également d'étendre cette dérogation aux agentes en état de grossesse.

Le décret prévoit que, pour un agent en télétravail, le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Le projet prévoit que les agents dont le handicap ou l'état de grossesse le justifie peuvent, à l'instar des agents dont l'état de santé le justifie ☞

et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, demander de déroger à la règle de présence minimum sur site. Cette dérogation, d'une durée de six mois au maximum, est renouvelable une fois dans le cadre de la durée de l'autorisation de télétravailler.

Lorsque la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination doit mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires au lieu de télétravail de l'agent.

La DGAFP rappellera aux employeurs que la dérogation prévue ne doit pas conduire à exclure de fait l'agent du collectif de travail, que l'inclusion de l'agent dans son collectif de travail doit rester une priorité et que le recours au télétravail ne doit pas constituer un moyen pour l'employeur de contourner son obligation d'aménagement du poste de travail des TH.

Vote global sur le texte :
Pour : CFDT – CFTC – CGC – FA-FP– FSU – UNSA – Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux
Abstention : CGT – FO – Solidaires

2. PROJET MODIFIANT LE DÉCRET DU 3 MAI 2006 RELATIF AU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est maintenue à 6 % des effectifs employés.

Certaines actions pouvant faire l'objet d'un financement du FIPHFP, peu ou non mobilisées par les employeurs publics sont supprimées (aides versées à des organismes contribuant par leur action à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, financement des outils de recensement des bénéficiaires de l'OETH et des études entrant dans la mission du fonds.)

L'effort d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap âgées de 50 ans et plus est majorée : une valorisation à 1.5 dans le décompte des bénéficiaires de l'OETH est prévue l'année où l'employeur le recrute et lorsqu'une personne de plus de 50 ans acquiert la qualité de BOETH.

La responsabilisation des employeurs est renforcée à travers l'obligation qui est faite aux structures comptant moins de 20 agents de déclarer leur effort en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à compter de la mise en place de la déclaration sociale nominative.

La liste des dépenses déductibles relatives à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi est simplifiée en conservant néanmoins la catégorie de dépenses spécifiques concernant les aménagements des postes de travail. La déductibilité de ces dépenses est plafonnée à 10 % du montant de la contribution annuelle due par l'employeur.

Sont également précisées les règles de calcul du montant déductible des achats de biens et de services auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements et des services d'aide par le travail (ESAT) et des travailleurs indépendants handicapés (TIH). L'objectif est de valoriser dans ces contrats le travail effectué par les travailleurs handicapés en ne prenant en compte que les coûts de main d'œuvre. Dans ce cadre, il est enfin prévu que les EA, ESAT et TIH adressent chaque année à l'employeur public une attestation annuelle en vue de faciliter le calcul du montant de la déduction.

Le renouvellement du comité national et des comités locaux du FIPHFP intervient à l'issue de la nomination des membres du Conseil commun de la fonction publique et non plus à l'issue de son installation. Le directeur du FIPHFP est nommé pour une durée de trois ans, renouvelable.

Un plafonnement de la déduction au titre des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est prévu par loi. Ce plafond est fixé à 90 % du montant de la contribution due au titre de l'année 2020 (déclaration 2021) et à 80 % à compter de 2021.

Le champ des structures assujetties à l'OETH est étendu en incluant les groupements de coopération sanitaire, personnes morales de droit public.

Le rapport annuel sur la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, qui était jusqu'à présent présenté aux trois Conseils supérieurs, sera présenté au Conseil commun de la fonction publique.

Par ailleurs, les dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile sont modifiés : les militaires valides (emplois réservés), recrutés à compter du 1er janvier 2020 ne seront plus décomptés dans le quota de 6%.

Vote global sur le texte :
Pour : CFDT – CFTC – FA-FP – FSU – UNSA – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux
Abstention : CGC – CGT – FO – Solidaires – Employeurs hospitaliers

3. PROJET DE DÉCRET FIXANT LE BARÈME APPLICABLE AUX EMPLOYEURS PUBLICS EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 323-6-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le barème actuel est reconduit s'agissant des multiplicateurs.

Le seuil de 200 agents passe à 250 dans un souci d'harmonisation avec les seuils définis pour l'ensemble des contributions sociales.

La première application des dispositions se fera au moment de la DOETH 2021.

Aucun amendement n'avait été déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte :
Pour : CFDT – CFTC – CGT – FA-FP – FO – FSU – UNSA – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux – Employeurs hospitaliers
Abstention : CGC – Solidaires

4. PROJET DE DÉCRET FIXANT LE DÉLAI DE MISE EN CONFORMITÉ AVEC LES OBLIGATIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le délai de mise en conformité est applicable lorsque l'employeur atteint le seuil de vingt agents du fait de la création de l'organisme ou de l'accroissement de ses effectifs. Le délai de mise en conformité est fixé à trois ans.

La première application des dispositions se fera au moment de la DOETH 2021.

Aucun amendement n'avait été déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte :
Pour : CFDT – CFTC – CGT – FA-FP– FO – FSU – UNSA – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux – Employeurs hospitaliers
Abstention : CGC – Solidaires

Au micro, Blaise Paillard, président (FSU) de la SRIAS Auvergne Rhone-Alpes

Les nouveaux territoires de l'action sociale

Vendredi 29 mars 2019 avait lieu, dans le grand auditorium de Bercy, une rencontre organisée conjointement par l'école de management et des ressources humaines (EMRH) et la DGAFP sur les nouveaux territoires de l'action sociale.

La thématique de la journée était présentée de la façon suivante : les changements en cours dans la fonction publique, mais également les transformations de la société amènent à s'interroger sur les contours de l'action sociale. L'action sociale tend en effet à promouvoir dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, la prévention et la correction de ces exclusions.

Dès lors, comment l'action sociale peut-elle accompagner les évolutions de la société et du monde du travail ?

Comment les appréhende-t-elle et les accompagne-t-elle ? Quels sont aujourd'hui les principaux acteurs ? À quels choix stratégiques est-elle confrontée ? Dans quelle politique RH souhaite-t-elle s'inscrire, afin de servir quelles orientations et quelles fins ? Ces nouveaux enjeux redessinent de manière inédite les territoires de l'action sociale.

TÉLESCOPAGE

Ce vaste panorama des questions, qui concerne l'évolution de l'action sociale, vient se télescoper avec les notions de qualité de vie au travail, les réorganisations des administrations pour utiliser l'action sociale comme outil RH d'accompagnement. Mais aussi l'évolution des modes de vie influence de plus en plus les attentes et les besoins des agents (par exemple évolution sur la question de la restauration collective mais aussi sur les exigences et les attentes au niveau des loisirs.)

En effet vaste problématique où nous voyons apparaître tout le long de la journée des mots-clés comme : nouveaux enjeux, s'adapter, accompagner, nouveaux besoins.

L'action sociale comme outil RH, sera ainsi exploitée à plusieurs reprises, tout d'abord dans le discours d'ouverture par le directeur de la DGAFP sur les évolutions du paysage en matière sociale, les enjeux pour un service public en transformation.

UN PRESSING À BERCY ?

Puis nous retrouvons cette illustration de la formule « l'action sociale outil RH » au travers d'une table ronde avec comme invités le président (FSU) de la SRIAS Auvergne Rhône-Alpes, (le seul représentant d'une organisation syndicale sur la journée), un sous-directeur de l'action sociale au ministère des armées, un sous-directeur aux politiques sociales et conditions de travail au sein du ministère des finances et enfin un directeur de la plateforme de ressources humaines (PFRH) en Occitanie.

Le thème nous orientait vers *« Comment la politique d'action sociale s'intègre-t-elle dans la politique RH. Quels objectifs pour l'employeur public ? »* Il est tout de même intéressant de constater les différences de nuance sur le sujet par exemple entre ces deux directions de ministères où l'un propose un discours assez classique sur l'action sociale ministérielle comme le soutien aux familles de militaire et un autre responsable à l'action sociale qui glisse tout doucement sur la prise en charge de la qualité de vie au travail pour évoquer ☞

le covoiturage et le service pressing à mettre en place dans le hall de Bercy !

C'est effectivement une manière de redéfinir les territoires de l'action sociale…

NOVLANGUE

Durant cette journée, nous avons eu aussi le droit à un « *Temps d'ouverture : regards croisés avec une grande entreprise* » avec une intervention de Valérie Séguy, directrice performance RH du Groupe public ferroviaire chez SNCF. Nous visualisons très clairement lors de cet échange, ce que pourrait devenir l'action sociale au sein de la fonction publique de l'État avec des mots-clés, des poncifs du type :

Les ressources humaines génèrent de la performance et l'un des leviers, c'est l'action sociale.

L'action sociale facette de la bienveillance de l'entreprise

Avantages sociaux… marque employeur

Quatre ateliers participatifs ont lieu l'après-midi avec le dénominateur commun « *Quels défis pour l'action sociale au regard de l'évolution de notre société ?* »

Des échanges intéressants entre les personnels de RH des différents ministères et quelques syndicalistes, ce qui permet de noter le décalage mais aussi de confronter le regard assez RH et la revendication des syndicats sur la question de l'action sociale. Comment articuler l'individuel et le collectif dans les prestations proposées ? Quelle place des actifs et des retraités dans une politique d'action sociale, la petite enfance et l'évolution de la restauration ?

JEUNES FONCTIONNAIRES

Enfin, pour conclure cette journée nous avions le discours de la Présidente de l'association des jeunes fonctionnaires Fonction publique au XXIe siècle

Les aspirations en matière d'action sociale des jeunes fonctionnaires, c'est tout d'abord et avant tout la question centrale de l'écologie. Mettre en place des paniers de légumes bio par une association pour l'emploi et le maintien d'une agriculture paysanne (AMAP), une meilleure gestion des déchets, les vacances et les projets solidaires, des aides pour l'isolement des logements.

Il est à noter que notre interlocutrice ne mentionne à aucun moment le rôle des syndicats dans l'action sociale.

La CGT-UFSE doit en effet intégrer rapidement cette prise en compte d'une démarche plus écologique dans ces revendications concernant l'action sociale au sein de la fonction publique de l'État. Nous devrons faire le lien entre le besoin social et le besoin écologique. Autrement nous risquerions de disparaître du logiciel des plus jeunes fonctionnaires !

Une journée d'échange et de rencontre très intéressante pour mesurer tout d'abord le décalage dans le langage, la communication, la manière de voir des différents interlocuteurs sur les nouveaux territoires de l'action sociale.

Mais aussi finalement une question, une inquiétude au terme de cette journée, la demande des agents de la fonction publique toujours plus « consommateurs » et de moins en moins « acteurs » de l'action sociale ne serait-elle en phase avec la transformation RH de l'action sociale ? ◆

Valérie Séguy

Conseil nati UFSE-CGT

Extraits de l'intervention sur la situation revendicative, propos introductifs aux débats du Conseil national de l'UFSE-CGT des 12 et 13 juin 2019

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR LE SITE INTERNET
www.ufsecgt.fr

onal juin 2019

Notre Conseil national intervient quelques jours après l'élection des parlementaires européens. Même si la participation à cette élection a progressé, il n'en demeure pas moins que près d'un électeur sur deux ne se sera pas déplacé.

En France, les résultats enregistrés par le Rassemblement national et La République en marche confirment l'influence de l'extrême-droite et de la droite extrême pourtant incapables de répondre à la nécessaire transformation de la société, à l'urgence démocratique […] incapables aussi de répondre à d'autres types d'urgences qu'elles soient sociales, économiques, environnementales.

Une telle situation interroge pleinement le mouvement syndical.

La crise à laquelle nous sommes confrontés y compris dans ses dimensions politiques et démocratiques reste profonde.

À l'évidence, les objectifs, les contenus et les modalités d'un processus de transformation de la société travaillé et porté dans l'unité et la convergence pour reprendre les termes de l'appel du 52e congrès confédéral de la CGT nécessitent plu que jamais d'être débattus dans le champ syndical et au-delà.

[…]

C'est d'autant plus nécessaire que les conclusions tirées tant du pseudo « grand débat national » que des résultats des élections européennes par le camp d'en face vont amener Emmanuel Macron […] à poursuivre et même accentuer son entreprise de transformation ultralibérale de la société française.

C'est clairement dans ce sens que le Premier ministre prononce ce jour un discours de politique générale où, entre autres, un durcissement des conditions d'accès aux allocations-chômage pourrait être confirmé […]

À l'évidence, la fonction publique est un des cœurs de cible de la transformation ultralibérale de la société française.

TRIPTYQUE

L'attaque portée est d'une ampleur bien plus conséquente que celles portées par la RGPP et la MAP. Elle est par ailleurs travaillée de manière extrêmement cohérente au moyen notamment du triptyque constitué par:

- Le chantier Action publique 2022 qui consiste à déposséder l'État de toute une série de politiques et de services publics,
- L'accentuation et la généralisation des politiques austéritaires avec des projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale qui pourraient être d'une sévérité extrême […]
- Troisième élément du triptyque et pas le moindre: le projet de loi portant transformation de la fonction publique constitutif de la boîte à outils dont le camp d'en face a besoin pour mettre en œuvre le chantier Action Publique 2022, une austérité budgétaire drastique y compris pour faire des politiques et des services publics abandonnés ou/et privatisés de nouvelles sources de profits.

Dans le même temps, différentes circulaires du Premier ministre sont rendues publiques dans l'objectif notamment d'organiser une nouvelle séquence de la désorganisation / destruction de l'organisation territoriale des services publics de l'État, un effacement du rôle et de la place des administrations centrales, une nouvelle montée en puissance de l'interministérialité et de la déconcentration de l'État…

Les agents de la Fonction publique seront aussi concernés par une autre attaque d'ampleur: celle consistant à créer les conditions d'un régime universel par points, à liquider purement et simplement les 42 régimes de retraite existants dont les régimes spéciaux avec toutes les conséquences possibles sur le Code des pensions civiles et militaires etc.…, à allonger encore et toujours le temps passé au travail avec une nouvelle logique de décote, à faire baisser de manière drastique le montant des retraites en favorisant le recours à des systèmes d'épargne individualisée et capitalistique…

[…]

L'UFSE s'est prononcée après consultation des membres de la CE contre la signature du protocole d'accord portant sur les retraites complémentaires Agirc – Arrco.

SUR L'INTERSYNDICALE FONCTION PUBLIQUE DU 3 JUIN:

Toutes les OS étaient présentes à l'exception de la CFTC, excusée.

Pour la CGT, il s'agissait de donner des suites au processus d'action engagé, sans nier les limites rencontrées lors des actions du 9 mai par la grève et dans les manifestations… lors des actions des 27,28 et 29 mai.

Ne pas nier les limites rencontrées sans désespérer Billancourt dès lors que la grève Fonction Publique du 9 mai est loin d'être un échec, que de multiples mobilisations se sont développées et se développent encore dans différents secteurs professionnels dans la Fonction publique de l'État et au-delà (appel à la grève et à une manifestation nationale de l'ensemble des organisations syndicales du ministère du travail sur lequel le SNTEFP interviendra de manière dédiée cet après-midi) (mobilisations conséquentes dans le secteur hospitalier et plus particulièrement dans les services des urgences le 6 juin) (réussite de la manifestation nationale organisée par les organisations syndicales CGT, UNSA, CFDT, SUD des cheminots le 4 juin)… Ne pas désespérer Billancourt en restant convaincu et en convainquant les agents que des victoires sont possibles à l'image des résultats produits au terme du conflit au sein de la DGDDI sur lequel le Syndicat national des agents des douanes (SNAD) CGT, interviendra de manière dédiée cet après-midi…

Donner des suites au processus d'action engagé car, à défaut, nous ne parviendrons pas à stopper le processus de destruction de la fonction publique et imposer la prise en compte de propositions et de revendications alternatives…

Donner des suites au processus d'action engagé en l'inscrivant dans la durée et en formulant des propositions pour être en ordre de bataille dès le mois de septembre prochain.

Donner des suites dans un cadre unitaire le plus large possible.

[…]

Rien n'étant possible ni avec la CFDT ni avec FO à la date du 3 juin… 6 organisations syndicales (CGT, FSU, Solidaires, FA, UNSA, CGC) avaient indiqué vouloir créer les conditions d'une poursuite du processus d'action.

Depuis et nous n'y sommes pas pour ☞

rien toutes les organisations syndicales de la FP ont indiqué vouloir créer les conditions d'une telle poursuite.

[…]

CONSTRUIRE L'OFFENSIVE

Au terme de la réunion commune des bureaux de l'UFSE, de la FDSP et de la FSAS, nous vous proposons d'envisager dès à présent la construction d'une rentrée offensive.

Remarque préalable : nous serons bien sûr attentifs et partie prenante du processus de consultation des syndiqué-e-s de la CGT initié par la Confédération. Nous serons aussi attentifs au processus d'actions qui pourraient être initiés par la Confédération dans une dimension interprofessionnelle et dont nous serons partie prenante.

Ça n'est pas contradictoire avec la construction d'un processus d'actions dans la FP.

DEUX PROPOSITIONS :

• Journée de manifestation de portée nationale un samedi dans la dernière semaine du mois de septembre par exemple. Manifestation nationale à Paris, Manifestations dans les 13 grandes régions, manifestations dans l'ensemble des départements

• Nouvelle journée de grève et de manifestations FP au mois d'octobre

Il s'agirait d'organiser la poursuite et la montée en puissance de la mobilisation, dans un contexte où la situation revendicative se sera aggravée et présentera des enjeux nouveaux (projet de loi portant transformation de la FP, résultat du rendez-vous salarial, contenus des conférences budgétaires préparatoires aux lois de finances et de financement de la sécurité sociale, rapport Delevoye, circulaires PM définitives, etc.).

Nous vous demandons de prendre aussi bonne note de la date du 18 septembre.

À cette date, la CGT Fonction publique organisera une journée d'étude sur les enjeux de la réforme des régimes de retraite. ◆

Débat *Lanceurs d'alerte* lors du CN : Ian Dufour, Céline Boussie, Vincent Gautheron,Vincent Blouet

Extrait du relevé de décisions

Les décisions concernant les dates antérieures à la parution du journal (ex. : appel mobilisation du 27 juin) n'ont pas été intégrées dans cet extrait

Rappel de l'ordre du jour du Conseil national de l'UFSE-CGT :

• Situation revendicative avec adoption d'une résolution d'actualité ;

• Restitution du groupe de travail sur la politique financière ;

• Point d'étape sur la direction nationale de l'UFSE-CGT ;

Comme à chaque Conseil national, un débat a eu lieu, cette fois sur le thème des « lanceurs d'alerte ».

Pour préparer une rentrée offensive, le Conseil national a pris les décisions suivantes :

• Principe de l'organisation d'une manifestation de portée nationale (manifestation nationale à Paris ou dans les 13 régions ou dans les départements) un samedi au mois de septembre ;

• Une journée de grève et de manifestations sur les enjeux de la FP envisagée au mois d'octobre.

Informations données lors du CN :

• le forum CGT Fonction publique/ Fondation COPERNIC dédié à la question des services publics et plus particulièrement à la Fonction publique, du 27 juin 2019, est reporté à une date ultérieure ;

• la CGT Fonction publique organise une journée d'étude le 18 septembre 2019 sur les enjeux de la réforme des régimes de retraite.

Point sur la future direction de l'UFSE-CGT

Le prochain congrès de l'UFSE-CGT se tiendra dans environ deux ans. Si des débats plus approfondis sur la conception et le travail de la future CE se dérouleront ultérieurement, le bureau a souhaité attirer l'attention des organisations réunies en CN, sur la nécessité pour celles-ci de commencer, dès à présent, à réfléchir aux mises à disposition de camarades pour cette CE.

En effet beaucoup de congrès se tiennent ou vont se tenir dans la période, dans un contexte de renouvellement important des cadres militants. La participation aux instances dirigeantes de l'UFSE-CGT doit donc être intégrée dans ce processus.

Point sur la politique financière

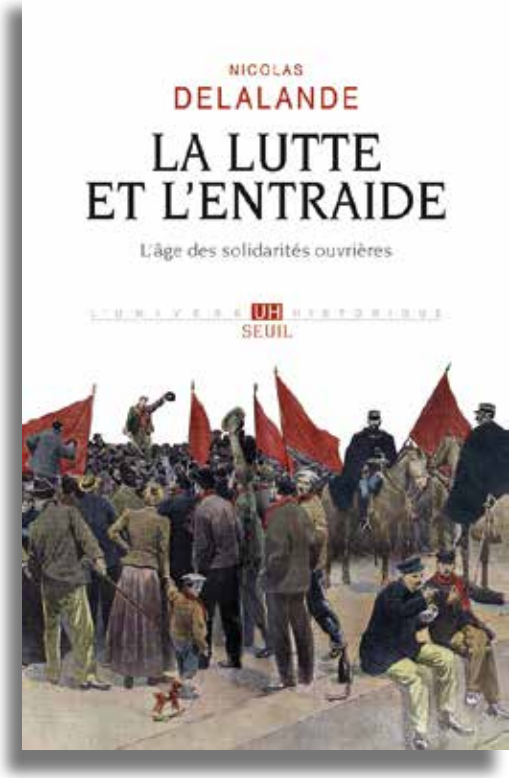
Une note préparatoire à ce débat avait été envoyée aux organisations. Le rapport présenté au nom du bureau par Jean-Robert Szklarz est revenu sur la question afin d'expliciter le sens du travail engagé (suite à la demande du dernier congrès), les difficultés rencontrées et la poursuite de celui-ci.

Après le débat et la synthèse de celui-ci, le CN a décidé unanimement :

• de mettre à disposition des organisations, une note de problématique sur la question. Cette note s'appuiera sur le contenu du rapport. Elle constituera la base commune de discussion pour toutes les organisations affiliées ;

• le débat des organisations s'organisera selon leurs règles propres. Le bureau de l'UFSE-CGT sera disponible pour y contribuer ;

• un bilan de ces débats sera dressé afin de déterminer les propositions qui pourraient, ou pas, être intégrées dans le projet document d'orientation soumis au débat du prochain congrès. ◆



Pour Nicolas Delalande, auteur de la « lutte et l'entraide. L'âge des solidarités ouvrières », les luttes contemporaines, tentées par le repli identitaire gagneraient à retrouver le « capital d'expériences » accumulé par les ouvriers du XIX siècle, à redécouvrir l'horizon émancipateur de l'internationalisme.

L'auteur nous plonge tout d'abord dans la première internationale, de son vrai nom Association internationale des travailleurs (AIT) née à Londres en 1864 et il se focalise sur les expériences effectives d'entraides mise en œuvre par les militants du XIX siècle. L'AIT se donne pour objectif de coordonner les luttes syndicales et populaires de tous les pays. L'association internationale des travailleurs aligne dans ses plus belles années quelques milliers d'adhérents dans toute l'Europe.

Dans les années 1860-1870, le prolétariat de la grande usine est encore naissant. Les plus actifs dans la solidarité internationale sont les métiers plus anciens comme les typographes, les tisserands, les cigariers, les ouvriers du bâtiment. La difficulté majeure concerne la nécessité de dépasser les particularismes des métiers pour construire une solidarité de « classe ». La devise de l'AIT, *« Pas de devoirs sans droits, pas de droits sans devoirs »*, implique des engagements réciproques : le collectif doit assistance et soutien à ses membres, qui, en retour, militent pour les actions communes et apportent leur contribution financière à l'œuvre collective La mise en commun des ressources pose la question très concrète de la gestion de l'argent et celle des transferts qui passent essentiellement par le numéraire par hostilité idéologique aux banques, avec les risques et les limites que cela comporte. Cette question de l'intégrité financière ne cesse de se poser, avec son pendant, l'intégrité idéologique.

La grève fait aussi l'objet, dès le début, de débats intenses. En effet, il n'y a pas d'unanimité au sein de l'AIT sur la légitimité de la grève comme instrument d'émancipation. Les débats et les divergences sur les « bonnes » et les « mauvaises grèves » émergent dans les années 1860 et vont traverser l'ensemble du mouvement, marqué par les rapports de force entre ceux pour qui la grève doit être préparée et rationalisée et ceux qui la voient plutôt découler d'une énergie révolutionnaire spontanée, sans organisation préalable.

La seconde partie du livre, intitulée « le temps des consolidations » débute avec la seconde internationale, en 1889. Cette période est marquée par le développement de la grande industrie avec un redéploiement des solidarités. L'internationalisme ouvrier échoue cependant à soulever les masses contre la guerre de 1914. Il n'en laisse pas moins une empreinte profonde sur le XXe siècle.

Nicolas Delalande plaide pour une remise au goût du jour.de l'internationalisme. La défense des classes populaires ne passe pas par le repli, l'autarcie ou le rejet de l'autre, plutôt par la coordination internationale des combats et des revendications ! ◆

EXTRAIT (p. 149-150)

Le sort des familles

Lorsque des appels aux dons sont lancés, ce ne sont pas les ouvriers réprimés, mais plutôt leurs familles, leurs épouses et leurs enfants, qui font l'objet de toutes les attentions. Ce sont bien ces victimes qu'il faut aider et soulager, d'avantage que les ouvriers arrêtés ou tués, dont le sort apitoie, sans atténuer toutefois la condamnation morale prononcée contre leurs agissements. La logique qui s'exprime alors est très différente de celle à l'œuvre lors des grèves : le don relève d'un acte charitable, destiné aux victimes collatérales entre le travail et capital. Non sans ressemblance avec l'argumentaire humanitaire de l'époque, les militants ouvriers ont besoin de mettre en exergue des figures totalement démunies, sans ressources ni capacités d'action ou de résistance. Lorsqu'il s'adresse au Conseil Général pour demander de l'aide après les événements de Marchiennes, Vésinier mentionne explicitement les veuves et les enfants, cibles premières de l'élan charitable. Quelques semaines plus tard, les bronziers parisiens, pourtant en conflit avec leurs patrons, acceptent d'envoyer à Roubaix une « faible partie » des sommes mises à leur disposition pour soulager les femmes et les enfants des tisserands arrêtés, « innocents héritiers d'un passé d'ignorance et de misère ». L'aide matérielle est assortie d'un jugement de valeur et de la conviction que de tels actes appartiennent à un passé révolu. C'est encore le cas en 1869 avec les massacres de Seraing et du Borinage, puisque les dons versés sont d'abord destinés aux femmes et aux enfants. Le don pose moins de problèmes moraux et idéologiques lorsqu'il s'adresse à des personnes en situation de minorité, figures centrales de la compassion humanitaire. L'attention portée aux victimes collatérales des grèves débouche sur des formes nouvelles d'action symbolique, en particulier lors des événements du Creusot en 1870, là encore dans un bassin ouvrier très différent des centres les plus actifs et les mieux établis de l'internationale. Les appels à souscription lancés dans la presse parisienne, dans La Marseillaise d'Henri Rochefort notamment, adoptent un vocabulaire compassionnel à l'adresse des familles : « C'est encore le dernier du prolétaire qui doit sécher plus d'une larme, adoucir plus d'une douleur », s'émeut le journal. Bien qu'il soit sous les verrous, Rochefort soumet une proposition inédite, destinée à resserrer les liens, affectifs et symboliques, entre les militants de l'Internationale et les ouvriers du Creusot, en plus de l'aide matérielle collectée par souscriptions. Il suggère de faire adopter temporairement, par son journal ou par des particuliers, les familles des militants condamnés après les deux grèves du Creusot. ◆

NICOLAS DELALANDE
LA LUTTE ET L'ENTRAIDE
L'âge des solidarités ouvrières
Editions du Seuil
Coll. : L'univers Historique
Prix 24 euros
368 pages
EAN 9782021389524

Nicolas Delalande est professeur au Centre d'Histoire de Sciences Po. Il a publié, au Seuil, Les Batailles de l'impôt (2011, nouvelle édition 2014). Il est l'un des coordinateurs de l'Histoire mondiale de la France (2017, nouvelle édition augmentée 2018).

Les retraité·e·s ont fait reculer E. Macron

E. Macron se vante de tenir ses promesses, pourtant il s'est fait élire en promettant de « préserver le pouvoir d'achat des retraité·e·s ». Une fois élu, il a gelé les pensions alors que la loi, le code de la sécurité sociale, impose une revalorisation chaque année selon l'inflation. Pire, il a diminué la majorité des pensions en augmentant la CSG de 25 %.

E. Macron se vante de ne pas céder aux mobilisations, pourtant il a reculé trois fois sous la pression des retraité·e·s :

• Le 20 mars 2018, le gouvernement annonce que 100 000 retraité·e·s seront exemptés de la hausse de la CSG par un léger relèvement des seuils.

• Le 10 décembre 2018, il annonce l'annulation de l'augmentation de 25 % pour les pensions inférieures à 2 000 €. La promesse ne sera tenue qu'en partie, seulement pour les pensions de 1 200 € pour un célibataire et 1 000 € pour une personne mariée.

• Le 25 avril 2019, il annonce qu'il revalorisera les pensions inférieures à 2 000 € en 2020 et pour tous en 2021, en fonction de l'inflation. S'il « tient » sa promesse de la même façon qu'en 2018, ce sera pour des pensions bien plus faibles ! Il annonce aussi un minimum de pension à 1 000 €, sans préciser le calendrier ni les modalités. ◆

E. Macron s'est trompé en pariant sur l'absence de mobilisation des retraité·e·s matraqués, injuriés

Depuis son élection, la colère s'est exprimée avec force au cours de 7 manifestations dans tous les départements, notamment le 15 mars 2018 avec 200000 retraité·e·s dans la rue.

De nombreux élus LREM ont senti la colère en recevant des délégations de nos organisations.

Et tout le monde a remarqué qu'un gilet jaune sur deux était en retraite, il réclame une augmentation des pensions, une justice fiscale et sociale, la réduction des inégalités.

DE L'ARGENT, IL Y EN A !

Pour augmenter les pensions, nous demandons le rétablissement de l'ISF (4,5 milliards d'euros), l'imposition des dividendes à l'im- pôt progressif (10 milliards), la fin du CICE (40 milliards en 2019), le rétablissement de l'exit tax (6 milliards), la lutte contre la fraude fiscale (au moins 100 milliards), etc.

M. LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

PALAIS DE L'ELYSÉE

55, RUE DU FAUBOURG SAINT-HONORÉ

75008 PARIS

LE TEXTE DE LA CARTE PÉTITION

Contrairement à vos engagements, vous avez gravement mis en cause le pouvoir d'achat des retraité·e·s déjà attaqué par les gouvernements précédents : augmentation de 25 % de la CSG, désindexation des pensions que le gouvernement considère comme une allocation. Aucune revalorisation en 2018 malgré une inflation de 1,6 % et seulement 0,3 % en janvier 2019 pour une inflation estimée à 1,4 %. Les 1 % les plus riches verront leur pouvoir d'achat progresser de 6 % en 2019, celui des retraités aura reculé de 3 %.

Pour la grande majorité d'entre eux c'est un mois de pension en moins sur trois ans. Le rétablissement du pouvoir d'achat de tous les retraité·e·s est indispensable et urgent.

Monsieur le président, nous vous demandons :

> Le retour à l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires

> Une mesure immédiate de revalorisation de 3 % compensant la baisse récente de pouvoir d'achat des retraités

> L'annulation de la hausse de CSG pour tous les retraité·e·s

> Le maintien et le développement des services publics de proximité.

Mais ces premiers reculs ne suffisent pas

La suppression de la hausse de la CSG pour certains n'est qu'une partie de nos exigences :

• Ne revaloriser que les pensions inférieures à 2 000 € crée une injustice : une retraitée à 2 000 € propriétaire de son logement serait pauvre, et un retraité sans patrimoine donnant ses 2 001 € à son EHPAD et demandant à ses enfants de compléter serait riche ?

• Le gouvernement cherche à diviser les personnes en retraite en espérant qu'une partie cesse de se mobiliser.

• La perte de pouvoir d'achat des deux ans n'est pas compensée. La CSG continuera de diminuer la pension de beaucoup et la revalorisation des pensions en 2020 ou 2021 ne permettra pas de compenser tout ce qui a été perdu à cause de l'inflation : 1,85 % en 2018 et 1,1 % en 2019. CSG et inflation font perdre 6,5 %, soit plus de ¾ d'un mois de pension sur deux ans.

Le minimum contributif (le minimum de pension) porté à 1 000 € mettrait fin au scandale d'un minimum de 636,56 € ou 695,59 € pour une carrière complète, inférieur au minimum vieillesse ASPA de 868,20 €. Mais il restera inférieur au seuil de pauvreté de 1 026 €. Il ne résout pas la trop faible pension des personnes, notamment les femmes, qui n'ont pas toute la durée de cotisation exigée : une retraité-e qui n'a cotisé que la durée moyenne constatée aujourd'hui, 32 ans, devra (sur)vivre avec un minimum de 771 €. ◆

MOBILISER PLUS POUR OBTENIR PLUS !

L'expression de notre colère a obligé E. Macron à annoncer des reculs. C'est le moment de mobiliser davantage de personnes en retraite pour obtenir nos revendications :

> La suppression de la hausse de la CSG et des exonérations de cotisations sociales ;

> Le respect des droits acquis à pension et le refus de transformation des pensions en allocations sociales ;

> La revalorisation de toutes les pensions en fonction de l'évolution des salaires, le rattrapage des pertes subies depuis 2013 ;

> Un minimum de pension à hauteur du SMIC pour une carrière complète ;

> Le maintien et l'amélioration des pensions de réversion ;

> La prise en charge de la perte d'autonomie à 100 % par la Sécurité sociale et l'ouverture d'un droit universel dans le cadre d'un grand service public de l'aide à l'autonomie ◆

Droit de réponse

Dans notre publication de juin (n°279 – P. 17), nous avons retranscrit *in-extenso* une intervention du 52e congrès confédéral émanant de la CGT chancellerie - services judiciaires concernant la fusion des greffes des conseils des prud'hommes.
Sans ménagement, ces propos attaquent directement la confédération quant à ses positions et son action. Céline Verzeletti, en accord avec le comité de rédaction de Fonction publique, souhaite apporter les précisions suivantes :

Les confédérations ont été conviées au mois de mars 2019 par le directeur des services judiciaires sur la fusion des greffes des conseils des prud'hommes et des tribunaux de grande instance et tribunaux d'instance pour recueillir leur avis. La CGT s'y est rendue, représentée par Anais Ferrer responsable DLAJ (secteur de la CGT droits, libertés, actions juridiques), Fred Paré du CSP (Conseil supérieur de la Prud'homie) et Céline Verzeletti pour le bureau confédéral. La réunion a duré plus d'une heure et la délégation CGT a pu très explicitement exposer ses profonds désaccords sur la réforme. Nous avons aussi rappelé combien les juridictions sociales manquaient déjà de moyens matériels et humains en dépit du rôle essentiel qu'elles jouent tant leurs décisions impactent parfois très durement le quotidien des travaillleur-ses et de leurs familles. Précisément cette fusion allait un peu plus affaiblir les moyens des conseils des prud'hommes et donc amoindrir à nouveau les possibilités pour les travailleur-ses de faire respecter leurs droits et obtenir réparation des préjudices trop souvent subis en milieu professionnel. Elle est aussi annonciatrice d'une disparition des conseils de prud'hommes et de leurs spécificités, disparition réclamée à cor et à cri par le patronat.

Pour information, cette rencontre au ministère a été préparée en amont au siège de la CGT avec le syndicat CGT des services judiciaires, la position confédérale sur le sujet était donc bien partagée et connue du syndicat.

Quant à la pétition, elle tournait parmi les conseillers prud'hommes, sans logo CGT, signée par des greffiers sans étiquette syndicale. DLAJ, sollicitée par des camarades sur l'origine de cette pétition s'est rapprochée du syndicat pour en connaître l'origine. En dépit de l'absence de logo CGT, et sans qu'il n'y ait eu de demande du syndicat, la confédération a relayé la pétition aux conseillers prud'hommes et aux animateurs DLAJ par un Droit en liberté.

Par ailleurs, DLAJ a envoyé diverses informations aux organisations sur le sujet, un modèle de tract et une trame de discours pour les AG de rentrée des CPH, plusieurs communiqués de presse reprenant la question de la fusion des greffes en appelant à toutes les manifestations unitaires contre le projet de réforme de la Justice prud'homale, notamment les manifestations du 12 décembre 2018 et du 15 janvier 2019. Si nous pouvons toutes et tous déplorer des mobilisations trop faibles pour faire échouer le projet, il nous semble que les différentes structures de la CGT ont essayé au mieux de mener la bataille et de faire connaître l'enjeu de telles réformes par le plus grand nombre d'agent-es, de salarié-es et d'usager-es. Il nous semble tout autant que la CGT et ses structures sont attachées à ce que le conseil de prud'hommes soit bien reconnu comme le juge de droit commun de l'exécution du contrat de travail. ◆

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

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOCAPOST

ancv
CHÈQUE-VACANCES

Établissement public et commercial - 326 817 442 RCS Pontoise - Immatriculation ATOUT France : IM095130003 - Garant : GROUPAMA ASSURANCE-CRÉDIT - Assurance RCP : HISCOX - Crédits photos : © Getty Images, Thinkstock - août 2014_CV_BAREMES_DGAFP