

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



■ ■ RETRAITE - 4e Volet
L'égalité devant l'allongement
de la durée du travail



■ ■ LIVRE
Développer les services publics
de Nasser Mansouri-Guilani

FONCTION PUBLIQUE

N° 288-289 — MARS, AVRIL 2020 — ISSN : 0762-9044 // CPPAP : 0922-S06197



CRISE SANITAIRE

**L'urgence était d'assurer
la santé des agents et usagers,
pas de saccager leurs droits !**

© Adobe Stock



**DÉMOCRATIE SOCIALE
UNE ATTAQUE D'AMPLEUR
POUR IMPOSER LES OUKASES DU CAPITAL**



Eux... c'est décidément l'ancien monde!

Le monde de celles et ceux qui ont qualifié d'état de guerre la crise sanitaire générée par la propagation du coronavirus.

Le monde de celles et ceux qui au moyen de la loi instaurant l'urgence sanitaire mènent de fait une guerre sociale contre le monde du travail.

C'est donc par ordonnance et, qui plus est, avec une portée rétroactive à la date du 12 mars que d'innombrables droits vont être attaqués: les congés

payés, les RTT, les comptes épargne-temps, le temps de travail qui pourrait être porté jusqu'à 60 heures hebdomadaires, etc.

Force est aussi de constater que l'ancien monde a très vite mobilisé des fonds publics colossaux qui pour l'essentiel auront pour objectif de sauver le capital. Des dizaines de milliards d'euros au titre de la loi de finances rectificative en France, des centaines de milliards d'euros permettant à la Banque centrale européenne de racheter des titres publics et privés... Vous avez dit socialisation des pertes?

L'urgence est à une tout autre politique conjuguant notamment appropriation publique des moyens de production et mobilisation des moyens de financement public au service des besoins du monde du travail et en tout premier lieu du droit à la santé.

Contrairement à eux nous ne cherchons pas à sauver le capitalisme. Nous, nous sommes déterminés à construire une autre société ici, dans un monde solidaire et égalitaire fondé sur une autre logique de développement assurant la nécessaire transition écologique.

C'est l'urgence... dès maintenant! ♦

Ce numéro de Fonction publique est un numéro double, voir également page 27 bloc bas de page col. droite



SOMMAIRE

2	ÉDITO	17-19
3	ACTU > COVID-19 ■ Le monde du travail doit être mobilisé uniquement pour les besoins essentiels	20 21-22
3	■ L'UFSE-CGT avec toutes et tous les agent-e-s	
4-5	■ L'urgence était d'assurer la santé des agents et usagers, pas de saccager leurs droits !	23-24 24
5	■ La santé des citoyens et du monde du travail d'abord !	25-26
6-7	■ Prisons sous tension, CGT pénitentiaire et CGT insertion probation	26-29
8-9	■ Réunion du 16 mars 2020	
9-10	■ Compte rendu réunion 26 mars Dussopt-OS	29-30
11-12	■ Appel 18 personnalités	
13-14	■ Etudes OIT	
15	■ Tribune intersyndicale à l'inspection du travail	30-31
16	ACTU ■ Gérald le Corre emporte la bataille	
16	■ Retraite, 49-3 et Coronavirus	

RETRAITE

- Sommes-nous tous égaux face à l'allongement de la durée du travail ?
- Espérance de vie de quoi parle-t-on ?
- Analyse de l'avis du Conseil d'Etat

SERVICE PUBLIC

- Le capital attaque la démocratie
- Quelle PSC pour les agents de la fonction publique ?
- Une attaque d'ampleur contre la démocratie sociale

INSTANCE

- Conseil commun de la fonction publique du 30 janvier 2020

SOCIAL

- Une histoire de l'action sociale interministérielle

LIVRE

- Développer les services publics

FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTRICE DE PUBLICATION
 RESPONSABLE DE REDACTION :
 Catherine MARTY
 SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
 Stéphane Jéhanno
 COMITÉ DE RÉDACTION :
 Nicolas Baille, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno,
 Armand Maillier, 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



Le monde du travail doit être mobilisé uniquement pour les besoins essentiels

L'urgence est aujourd'hui à protéger la santé de toutes et tous et à assurer la satisfaction des besoins essentiels de la population.

Le monde du travail est pleinement mobilisé en ce sens. La CGT œuvre, à tous les niveaux, pour lui permettre de faire face à la situation.

Dans tous les secteurs assurant la satisfaction des besoins vitaux, travailleuses et travailleurs sont à leur poste dans des conditions de difficulté croissante. C'est notamment le cas des personnels de santé, de ceux des services de l'État, des transports, de l'énergie, des sapeurs-pompiers, des salariés du commerce, de la logistique, de l'agroalimentaire, de l'eau, des agents de propreté, des éboueurs, des personnels de crèche qui assurent la garde des enfants de celles et ceux qui sont au travail

La CGT salue leur dévouement et, dans bien des cas, leur héroïsme. Elle agit avec elles, avec eux, pour faire respecter leurs droits et garantir leurs conditions de travail. Elle apporte son soutien à tous, celles et ceux qui, par l'action collective, par l'usage du droit de retrait, luttent pour défendre leurs droits à la santé et à la sécurité. Le gouvernement et les employeurs doivent tout faire pour fournir, sans délai, les équipements de protection indispensables à celles et ceux qui travaillent.

La crise en cours confirme la profonde dangerosité des coupes budgétaires de notre système de santé, de protection sociale et la casse des

garanties collectives. Elle montre le rôle indispensable et solidaire de nos services et entreprises publics. Il n'est pas concevable que ces politiques dites de réduction de dépenses publiques, puissent être poursuivies.

Parce que la recherche du profit a encore moins de sens qu'à l'accoutumée, la CGT demande l'arrêt immédiat de toutes les activités ne participant à la production de biens et de services répondant aux besoins essentiels de la population. Il en va de la santé des salariés et de leurs familles. Il en va aussi de l'impérieuse nécessité de ne pas engorger davantage les services de secours et les établissements de santé.

Le gouvernement doit garantir le maintien plein et entier de la rémunération de tous les salariés quelle que soit leur situation. Si nécessaire, il doit, pour cela, mettre à contribution les capitaux privés, notamment ceux du secteur assurantiel.

Notre modèle social est un atout, il doit être renforcé. De ce point de vue, la CGT considère que les annonces, hier, de suspension des réformes, dont celle des retraites, sont un premier pas qui devra conduire à des décisions plus radicales. Quand le temps sera venu, elle agira en ce sens dans l'unité la plus large possible. ♦

Paris, 17 mars 2020
1er jour de confinement

Dans cette période de crise exceptionnelle qui secoue le monde et la France, mettant en péril la santé et la vie de dizaines de milliers de personnes, des salarié·e·s se dévouent pour que des activités essentielles à la société soient maintenues.

Parmi celles-ci et ceux-ci, les personnels de la Fonction publique de l'État jouent un rôle essentiel au quotidien.

Dans de très nombreux secteurs, ils continuent d'œuvrer à l'exercice de leurs missions publiques, au quotidien et sans compter leurs efforts.

L'UFSE-CGT tient à les saluer avec respect et à leur apporter toute sa solidarité active.

Elle le fait d'autant plus que, très souvent, ces agentes et ces agents travaillent dans des conditions indignes et dangereuses.

En effet, on ne compte malheureusement pas les endroits où le minimum de protection sanitaire n'est pas rempli.

Pas de masques à disposition, pas de gel, pas assez de protections: de telles situations sont complètement inacceptables.

C'est pourquoi, impliquée sans réserve à leurs côtés, l'UFSE-CGT soutient et soutiendra toutes celles et ceux qui exerceront leur droit de retrait ou seront amené·e·s à prendre des dispositions pour sauvegarder leur santé et celle de leurs proches.

Déjà frappé·e·s par des années d'austérité qui ont mis à mal leurs conditions de travail, les personnels ne sauraient de surcroît être mis en danger aujourd'hui par l'absence des moyens élémentaires pour les protéger dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

Le moment venu, il faudra tirer toutes les conséquences des politiques successives qui ont gravement détérioré nos services publics.

Pour l'heure, l'essentiel est d'assurer les missions essentielles à l'existence de nos concitoyens en assurant de manière concrète la protection de celles et ceux qui les assurent.

C'est tout le sens de l'engagement de l'UFSE-CGT qui salue une nouvelle fois le formidable sens du service public de l'ensemble des salarié·e·s de la Fonction publique.

L'urgence était d'assurer la santé des agents et usagers, pas de saccager leurs droits !

MONTREUIL > 26 MARS 2020

Analyse UFSE-CGT du contenu de la loi d'urgence (Texte CGT Fonction publique du 19 mars réactualisé après promulgation de la loi)

Prévu par la loi n° 55-385 du 3 avril 1955, l'état d'urgence est une mesure exceptionnelle pouvant être déclarée par décret en conseil des ministres pour faire face à des situations exceptionnelles et très graves en lien avec une atteinte à l'ordre ou la sécurité publique.

Dans le cas de cette loi, adoptée dimanche 22 mars, l'état d'urgence est à nos yeux incorrectement qualifié de sanitaire: au nom de la pandémie du Covid-19 pourtant si prévisible, il consiste en effet pour l'essentiel à déréglementer le droit du travail, à restreindre les libertés publiques et à procéder à des réquisitions de salarié-es du secteur privé et public.

Le secteur public est de par son statut réquisitionnable, même pour les retraités. Pour le privé, c'est une grande première. Même dans un contexte où les risques sanitaires avérés pourraient faire craindre aux salariés de répondre à la réquisition, la loi prévoit que le non-respect de la réquisition sera puni de 6 mois de prison et 10000 euros d'amende.

Si la CGT est bien entendu convaincue de la nécessité d'assurer la conti-

nuité des services publics et des activités essentielles à la population, elle constate que ces nécessités ne justifient pas les mesures régressives de la loi: la situation est exceptionnelle et nécessite des mesures d'urgence mais cela ne peut se faire au détriment du droit social et des libertés publiques fondamentales.

Sur le Code du travail et le Statut général des fonctionnaires:

L'état d'urgence habilitera le gouvernement à déroger par ordonnances au Code du travail et au Statut général des fonctionnaires fragilisant ainsi les droits des salarié-es et des fonctionnaires au détriment de leur sécurité et leur santé. Les dispositions du projet de loi représentent une aggravation des mesures déjà incluses dans la Loi de transformation de la fonction publique et remettent en cause le Statut de la fonction publique lui-même. Congés payés, temps de travail, RTT, repos sont déréglementés.

La loi est rétroactive et s'applique à partir du 12 mars. La loi prévoit que

l'employeur pourra imposer et modifier les dates de congés dans la limite de 6 jours, imposer des dates de RTT et les jours affectés sur le compte épargne temps. Ces comptes épargne temps pourront être impactés sans compensation. Sans précision sur les secteurs concernés (« nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale »), des dérogations aux règles relatives à la durée de travail, aux repos hebdomadaires seront possibles.

Petite avancée dans ces mesures particulièrement régressives, le jour de carence est supprimé.

Sur les libertés publiques:

L'état d'urgence autorisera le Premier ministre ainsi que les ministres et les préfets à renforcer les pouvoirs des autorités civiles et restreindre certaines libertés publiques ou individuelles. Par exemple: limiter ou interdire la circulation dans certains lieux; interdire certaines réunions publiques ou fermer provisoirement certains lieux publics, limiter ou interdire les rassemblements sur la voie publique ainsi que les réunions de toute nature.

Sur la justice:

Les mesures proposées réduisent les droits des personnes soumises à des mesures privatives de liberté ou devant comparaître devant les tribunaux (prolongation de garde à vue ou autres mesures sans avis du parquet). Au-delà du fait que ces mesures sont attentatoires aux droits individuels, tout cela aura des répercussions sur la sécurité et la santé des personnels de la justice, de l'administration pénitentiaire, de la police, des magistrats et des avocats.

Le contenu du projet de loi, tel qu'il nous a été présenté, montre que si le gouvernement n'anticipe toujours rien en matière d'urgence réelle sanitaire à court, moyen ou long terme, il s'empresse de déréglementer le Code du travail et le Statut général des fonctionnaires pour préserver les intérêts économiques et financiers. En effet, si le gouvernement ne s'engage pas à débloquer les moyens nécessaires au système de santé, à la recherche publique pour faire face aux pandémies, il utilise cyniquement la crise sanitaire pour réduire drastiquement les droits des fonctionnaires et des salarié-es au profit du MEDEF et du CAC 40. **Macron parvient soudainement à dégager 300 milliards « pour sauver l'économie », alors qu'il refuse depuis des années de répondre aux revendications des hospitaliers comme de tous les fonctionnaires, dont les traitements sont bloqués depuis des années!**

Cette loi est scandaleuse à plus d'un titre et va à l'encontre de ce qui doit



© AP-HP Pitié_Salpêtrière capture Twitter

être prévu pour faire face aux crises sanitaires. La CGT Fonction publique dénonce ces mesures et exige un retour à la raison du gouvernement. Oui, nous exigeons un retour à la raison pour l'intérêt collectif lequel n'est pas celui du MEDEF et du CAC 40!

La CGT Fonction publique exige que le gouvernement débloque en urgence des moyens financiers et humains à la hauteur des risques sanitaires, pour les trois versants de la fonction publique. Elle rappelle que les personnes en situation de travail doivent pouvoir exercer leurs missions en toute sécurité, avec des moyens et des garanties leur permettant de remplir ces missions d'intérêt général.

Elle exige que la médecine du travail soit renforcée, que les droits d'alerte et de retrait soient assurés et consolidés, que les instances relatives à la santé et la sécurité des personnels soient pérennisées. Elle souligne notamment la nécessité absolue du maintien des CHSCT. Elle apporte son soutien à celles et ceux qui sont contraints d'user de leur droit de retrait pour garantir leur santé, celle de leurs familles, celle des usagers.

La CGT Fonction publique dénonce l'attitude et les réponses du secrétaire d'État à la fonction publique qui refuse de s'engager sur la reconnaissance du Covid-19 en accident de travail pour les personnels exposés dans le cadre de leurs missions. C'est un autre scandale sanitaire et social!

La CGT Fonction publique salue le courage et le sens civique de toutes celles et ceux qui sont à leur poste pour assurer la réponse aux besoins essentiels de la population. Elle condamne fermement le double discours du gouvernement, qui tout en rendant hommage aux agents des services publics, profite de la situation pour s'attaquer à leurs droits et dégrader leurs conditions de travail.

Quand le temps sera venu de tirer les nécessaires conclusions de cette crise, la CGT Fonction publique assumera pleinement ses responsabilités.

Les organisations de la CGT Fonction publique ne laisseront isolés ni les fonctionnaires ni les contractuels ni aucun salarié de droit privé.

Solidaire, combative et en état d'urgence: telle est la CGT!

26 mars 2020
10e jour de confinement

La santé des citoyens et du monde du travail d'abord !

La crise sanitaire extrêmement grave que traverse le monde et, notamment, notre pays amène à prendre des mesures indiscutables pour protéger la santé des citoyens.

D'abord, il faut veiller à ne pas surcharger des hôpitaux – déjà fortement fragilisés par des politiques d'austérité menées depuis des années – en empêchant la circulation du virus. C'est grâce à ce système de santé et à l'abnégation du personnel soignant que les vies de toutes et tous et, en particulier, des plus fragiles sont préservées. La CGT salue de nouveau tous les agents hospitaliers, des services et entreprises publiques qui, attachés à leur mission et au service des citoyens, poursuivent leur travail dans des conditions extrêmes. Elle salue également tous les salariés du privé, du commerce, des transports, de l'agroalimentaire, etc... des secteurs où la crise montre à quel point leur travail est nécessaire.

MAIS TOUT N'EST PAS ACCEPTABLE !

Le ministre de l'Économie le disait ce matin « Quand la maison brûle, on ne compte pas les litres d'eau pour éteindre l'incendie ». Or, beaucoup trop d'entreprises à l'heure actuelle refusent de suspendre leurs activités – alors que celles-ci ne sont pas indispensables à la vie de la nation – et continuent à faire travailler des salariés, sous-traitants, intérimaires, sans même respecter les précautions élémentaires.

Ce n'est pas possible.

On ne peut pas d'un côté écouter les discours des scientifiques, chercheurs, médecins qui appellent à une véritable mobilisation citoyenne pour sauver des vies, déclarer l'état de guerre, comme l'a fait le Président Macron et accepter que des entreprises ne contribuent pas à ce nécessaire effort de solidarité nationale.

Le Président et le Premier Ministre n'ont pas tenu un discours assez clair vis-à-vis des entreprises qui ne sont pas vitales à notre fonctionnement et, déjà, le patronat, Medef en tête, tente de s'inscrire dans cette brèche.

Ce n'est pas acceptable !

La construction d'un bateau, d'une voiture, d'une maison... ne peuvent-ils donc pas être décalés dans le temps ? Cela nécessite-t-il de faire courir des risques au personnel soignant et à toutes celles et ceux qui ne pourront être pris en charge de manière optimum ?

La CGT demande solennellement que les organisations syndicales et patronales ainsi que le gouvernement listent ensemble les entreprises essentielles à la continuité de notre vie, que celles-ci s'engagent à protéger leurs salariés, tant par la fourniture d'équipements individuels que par la mise en place de mesures collectives, et que les autres diffèrent toutes leurs activités avec paiement des salariés. Les employeurs refusant de respecter les consignes de sécurité auraient une lourde responsabilité sur la santé de leurs salariés et la propagation du virus.

Elle refuse également que soient renforcées des dérogations généralisées au code du travail en matière d'horaires de travail, de repos hebdomadaires, de prises de congés. La conscience professionnelle et le sens de l'intérêt général suffisent à l'engagement du monde du travail.

Par contre, les milliards d'euros annoncés pour soutenir l'économie doivent être utilisés de façon plus équitable, d'abord à la protection urgente des travailleurs et des travailleuses les plus impliqués dans cette crise. Ils doivent aussi servir à un financement intégral du chômage partiel car les règles n'ont pas changé en la matière sauf pour les entreprises qui seront remboursées, elles, à 100%. Certains grands groupes financiers ont les moyens de contribuer à cette solidarité nationale.

La CGT continue à être présente et disponible à tous les niveaux pour la défense des intérêts et de la santé du monde du travail.



CENTRE PÉNITENTIAIRE DE LAON (AISNE)

@ fotolia - adobestock

PANDÉMIE COVID-19

Prisons sous tension

Échange avec Christopher Dorangeville, secrétaire général de la CGT pénitentiaire. Depuis cet échange, nous avons appris la mort du Covid-19 d'un détenu puis d'un surveillant. Enfin, la CGT pénitentiaire a saisi son conseil afin de porter plainte auprès de la Cour de justice de la République pour « mise en danger » des personnels pénitentiaires contre Édouard Philippe, en sa qualité de Premier ministre et contre Nicole Belloubet, ministre de la Justice

■ **FONCTION PUBLIQUE:** Dans la crise sanitaire que nous traversons, les prisons semblent les grandes oubliées des mesures de prévention. Ce sentiment est-il partagé par les personnels et les détenus ?

■ **CHRISTOPHER DORANGEVILLE:** Oui, ce sentiment est largement partagé par l'ensemble des personnels pénitentiaires et des personnes détenues. Depuis le début de cette crise sanitaire, les consignes portées à l'adresse des personnels par notre ministère et notre administration sont en total décalage avec les recommandations faites par la majorité des experts médicaux, surtout concernant l'application au quotidien des gestes barrières. Il faut bien comprendre que nos établissements pénitentiaires sont propices à la propagation du Covid-19, avec une surpopulation pénale qui atteint ces derniers mois des records historiques avec plus de 70 000 détenus pour 61 000 places. Cette surpopulation engendre de fait une promiscuité pour les personnes détenues qui doivent cohabiter dans des cellules de 9 à 12 m² à deux, trois voire quatre personnes, avec l'ajout de matelas au sol. Tous ces éléments rendent difficiles la mise

en œuvre des mesures de prévention au sein de nos établissements, et font donc craindre un risque accru de propagation du virus.

■ **Au quotidien, toutes les activités habituelles ne sont plus proposées à la population carcérale. Sur quel rythme les détentions fonctionnent-elles ? Dans ces temps anxiogènes pour tout le monde, le risque de confrontation entre les surveillants**

et les détenus est-il exacerbé ?

■ Depuis le passage au stade 3 et l'annonce du confinement généralisé de la population, la Direction de l'administration pénitentiaire a transposé ces mesures de confinement au sein de nos structures. De ce fait, l'ensemble des activités socioculturelles, le culte, le travail et les formations ont été suspendus. Il en est de même pour les parloirs. Seuls les promenades et le sport collectif en plein air ont été maintenus. La suspension de ces activités, mais surtout celles concernant les visites au parloir, a été génératrice de tensions dans nos détentions. Plus de 40 établissements pénitentiaires ont connu de fortes perturbations avec notamment de nombreux refus de réintégrer sur les cours de promenade et de lourdes dégradations. Le climat actuel au sein de nos détentions est donc extrêmement tendu.

■ **Les mesures prises par la direction de l'administration pénitentiaire et le ministère de la Justice ont-elles été suffisamment diligentes ? Répondent-elles en termes de prévention au risque sanitaire qui est s'étend désormais à tout le territoire ? Comment les**



Christopher Dorangeville (archive FP)

choses se passent au quotidien ?

■ Comme évoqué précédemment, les mesures prises par l'administration pénitentiaire sont en total décalage avec les recommandations faites pour prévenir le risque de propagation. Au-delà du « confinement interne » de nos détentions, avec l'arrêt des activités et des parloirs, la gestion quotidienne de nos détentions et la mise en œuvre des gestes professionnels ne permettent en rien d'appliquer les mesures simples de prévention, comme les gestes barrières. De plus, le manque de moyens mis à la disposition des personnels et des personnes détenues, en termes de masques, de gel hydroalcoolique, de savon et de serviettes papier à usage unique n'est que pur scandale. D'ailleurs, l'usage du masque en détention est proscrit sauf pour le personnel en contact avec des personnes contaminées. Ce qui est totalement contradictoire avec les recommandations des professionnels de santé.

■ **Comment syndicalement pouvez-vous faire pression sur l'administration pour bénéficier du matériel de protection sachant que vous ne pouvez pas accéder au droit de retrait comme d'autres professions ?**

■ Les personnels pénitentiaires n'ont, en effet, pas la possibilité d'exercer leur droit de retrait puisqu'ils en

sont dépourvus. Cependant, la mobilisation historique de janvier 2018 (les pénitentiaires n'ont également pas le droit de grève) a démontré à notre administration, que les personnels savent braver l'interdit quand cela est nécessaire. Et le manque de moyens mis à la disposition des personnels afin de garantir leur sécurité amène bon nombre d'entre eux à réfléchir de nouveau à braver cet interdit.

■ **En cas de présence détectée de Covid-19 que se passe-t-il ? Les personnels bénéficient-ils d'ASA ? Comment le temps et les rythmes de travail sont-ils aménagés ? Si un détenu est soupçonné d'être infecté, quelles mesures sont prises pour le confinement ?**

■ En cas de contamination, les personnels sont placés en congés maladie ordinaire. Leurs entourages professionnels qui présentent également des symptômes en lien avec le Covid 19 sont également placés soit en congé maladie ordinaire, soit en autorisation d'absence exceptionnelle. Il en est de même pour les personnels n'ayant aucun moyen de garder leur enfant (lié à la fermeture des écoles). Concernant la population pénale, des cellules voire des ailes entières de la détention, en fonction de la taille de l'établissement et du nombre de détenus contaminés,

sont dédiées au confinement et isolées du reste de la détention. Des mesures sanitaires plus strictes de prise en charge sont alors opérées afin de limiter la propagation. Si l'état de santé de la personne détenue venait à se détériorer, cette personne serait extraite vers un établissement de santé.

■ **La garde des Sceaux avance (lundi 25 mars) que des mesures seront prises pour faire sortir 5000 détenus, cela suffira-t-il à faire baisser la pression ? Les délais seront-ils suffisamment rapides ? Quelles mesures la CGT pénitentiaire préconisait-elle ?**

■ Face à cette épidémie, la CGT Pénitentiaire préconisait la libération de l'ensemble des personnes incarcérées pour des peines de moins de 6 mois. Il faut savoir qu'il n'est pas rare d'avoir un taux de surpopulation pénale dans certaines maisons d'arrêt qui dépassent les 150 voire 200 %, ce qui facilite la propagation du Covid-19 et tend considérablement le climat au sein de nos détentions. L'annonce de la garde des Sceaux sur la libération de 5000 détenus en fin de peine est donc accueillie positivement par notre organisation. Cependant, cela reste encore insuffisant par rapport à l'état actuel de surencombrement de nos prisons. ♦

INSERTION-PROBATION

« **Le ministère choisit d'adapter la loi plutôt que de prévoir un décret de grâce collective** »

Échange avec Flore Dioniso, secrétaire nationale de la CGT insertion probation. Les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), services déconcentrés de l'administration pénitentiaire au niveau départemental, assurent le contrôle et le suivi des personnes placées sous main de justice en milieu ouvert ou en milieu fermé.



Flore Dioniso, le 6 février

■ **FONCTION PUBLIQUE: La garde des Sceaux a annoncé l'élargissement de 5000 détenus pour désengorger les prisons en raison du risque de pandémie. Quels seront les détenus concernés ? Les délais de mise en œuvre ?**

■ **FLORE DIONISO** : Sont d'emblée exclues les peines criminelles, les condamnations pour terrorisme ou violences conjugales et les récents participants aux refus de réintégrer. Le projet de loi axe surtout sur les détenus en fin de peine (entre 6 et 2 mois) en prévoyant des remises de peine exceptionnelles, des assignations à résidence ou la conversion du reliquat en TIG. L'idée reste de jouer sur une réduction possible des délais d'examen.

Pour la CGT, le Gouvernement et le ministère font une grossière erreur en refusant de prévoir des dispositions

spécifiques aux détentions provisoires qui restent scandaleusement élevées (30 % de la population pénale).

■ **FONCTION PUBLIQUE: Quel sera le rôle des personnels d'insertion et de probation dans ce dispositif ?**

■ **FLORE DIONISO** : Le ministère choisit d'adapter la loi plutôt que de prévoir un décret de grâce collective, c'est donc l'individualisation qui reste de mise et les CPIP restent chargés avec leurs directions d'identifier les détenus concernés au cas par cas : en fonction de la peine à effectuer (motifs et durée), puis de rassembler à minima les justificatifs utiles (domicile, situation familiale) et de donner leur avis.

Après l'examen des détenus en semi-liberté, tous les efforts seront mis sur les détenus en maison d'arrêt. ♦

Réunion du 16 mars 2020

au ministère de l'action et des comptes publics

consacrée à la situation des agents

de la Fonction publique

face au COVID 19



Intervention CGT

La CGT a déjà interpellé la semaine dernière par courrier le ministre de l'action et des comptes publics ainsi que le ministre des solidarités de la santé pour que se tienne une réunion sur les mesures prises dans le cadre du Covid 19 pour les agent-e-s de la Fonction publique avec les organisations syndicales représentatives du personnel ainsi que les employeurs.

Cette réunion à lieu ce jour alors que nous sommes en niveau 3 d'alerte d'épidémie.

En effet, il est à noter que dans les autres ministères ces réunions se sont tenues déjà fin février. Nous notons une fois de plus que les agents de la Fonction publique et notamment les agents de la fonction publique hospitalière particulièrement concerné-e-s, impliqué-e-s et mobilisé-e-s dans cette crise sanitaire pour prendre en charge la population n'ont pas droit au même traitement. Nous déplorons cette attitude qui démontre le peu de considération de ce gouvernement pour les fonctionnaires et agents dont il a la gestion et la responsabilité.

À ce jour, aucun texte contraignant n'existe quant à leur situation en cas de confinement, en cas de télétravail, de garde d'enfant et en cas de contraction du Covid 19 quand ils sont exposés à celui-ci. Seule une circulaire et des consignes données aux employeurs font entrevoir leur statut administratif dans ces situations et nous observons des différences de traitement selon les employeurs. **La CGT exige la publication d'un texte qui précise les différentes mesures prises pour les agent-e-s pour un traitement égalitaire pour toutes et tous.**

Dans le secteur privé un décret a déjà été publié le 30 janvier, il ne peut en être autrement pour la Fonction publique.

Se pose la question de l'incidence sur la rémunération de ces dispositions pour

les agent-e-s, **la CGT réaffirme que les personnels ne doivent subir ni pertes de salaires et ni pertes sur leur prime.**

De plus, **concernant la journée de carence, vous connaissez la position de la CGT nous sommes pour l'abrogation de celle-ci de manière pure et simple. Nous exigeons qu'a minima elle ne soit pas appliquée dans la période aux fonctionnaires et salarié-e-s de la Fonction publique.**

Cette crise sanitaire aujourd'hui démontre que le maintien d'une journée de carence est une aberration pour des raisons évidentes de prévention et de santé.

Vous répondez à des interrogations que nous avons dans votre discours d'introduction notamment comme dans les cas de confinement en réaffirmant que les agent-e-s seront considérés en absence sous autorisation spéciale sans perte de salaire et prime.

Concernant la garde des enfants le gouvernement les prochains jours va prendre des dispositions pour permettre aux agents d'assurer leur obligation de continuité de service, la CGT sera très vigilante sur les moyens et l'effectivité de ces mesures, tant pour les agents assumant les missions de garde des enfants que pour ceux-ci et leurs parents.

Nous demandons en matière de protection des agent-e-s et des salarié-e-s que tous les moyens nécessaires leur soient octroyés pour qu'elles et ils exercent leur mission en toute sécurité et notamment pour les professionnels de la Fonction publique hospitalière qui manquent de masque FFP2, par exemple au CH de Beauvais dans l'Oise, les personnels en charge de patients atteints du COVID-19 ont été équipés de masques périmés depuis 2008.

Nous interpellons à nouveau le gouvernement, et cela malgré l'annonce

faite ce matin par le ministre des Solidarités et de la Santé de déstockage de nouveaux masques, et nous affirmons qu'il subsiste de nombreux personnels sans équipement adaptés, ce qui n'est pas tolérable!

Nous vous interrogeons aussi sur l'éventualité de renforcement des mesures d'autorisation et de contrôle les prochains jours des déplacements des personnes. À ce titre, nous vous demandons quelles dispositions seront prévues pour permettre aux agents de la Fonction publique et notamment celles et ceux de la FPH qui assurent la continuité du service pour obtenir des facilités pour leur circulation? Il en va de même de la nécessité de permettre aux organisations syndicales notamment les dirigeants nationaux et les représentant-e-s des personnels dans les établissements d'assurer leur mandat et leur rôle en toute transparence et de faciliter leur circulation en maintenant leurs droits.

La CGT demande tant au niveau national, que régional notamment avec les agences régionales de santé et au niveau local dans les établissements et ou services, que des points réguliers soit initiés avec les représentantes du personnel, les organisations syndicales et les employeurs. Cela tout au long de la crise sanitaire pour échanger sur les mesures prises afin de permettre aux acteurs et professionnels de terrain d'élaborer ensemble l'évolution des plans de prévention. Nous insistons sur le rôle des CHSCT qui doivent être tenus dans la période.

Nous avons conscience qu'au vu de la situation toutes ces réunions ne pourront se tenir physiquement, mais elles peuvent se tenir par vidéo conférence ou conférence téléphonique. ♦

Synthèse des annonces faites par le secrétaire d'État

» Report de l'intégralité des réunions jusqu'à nouvel ordre et suspension de l'agenda sociale

» Possibilité de recourir à des consultations par voies dématérialisées auprès des organisations syndicales et employeurs.

» Travaux engagés sur modernisation médicale et risques des agent·e·s, réunion de ce jour annulée et prévision de finalisation des travaux pour fin d'année 2020.

RÈGLES ET MESURES DANS LE CADRE DU COVID 19 POUR LES AGENT·E·S:

» Agent·e·s en bonne santé: Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. Quand ce n'est pas possible respect des gestes barrière, lavage de main à l'eau et savon, utilisation de gel hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité. Il faut revoir toutes les organisations de travail, aucune réunion.

» Agent·e·s présentant·e·s certaines pathologies faisant partie des 11 répertoriés sur une liste: elles et ils seront écarté·e·s du collectif de travail après avis médical en position d'autorisation spéciale d'absence sans perte de salaire et de prime. Elles et ils peuvent faire du télétravail si cela est possible. Liste des pathologies:

- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini;
- Les malades atteints de cirrhose au stade B au moins;
- Les patients aux antécédents cardiovasculaires: hypertension artérielle,

accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque;

- Les diabétiques insulino-dépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie;
- Les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale;
- Les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex: chimiothérapie anticancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlé, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules-souches hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé;
- Les personnes présentant une obésité morbide.

» Les femmes enceintes: bien qu'il n'existe pas d'éléments pour affirmer des incidences pour elles et leur enfant, elles pourront après avis médical, soit travailler sous forme de télétravail, soit si le travail à distance n'est pas possible, seront considérées en position d'autorisation spéciale d'absence sans perte de salaire et de prime.

» Agent·e·s en confinement non malade: Elles et ils peuvent être sollicités pour du télétravail si cela est possible et considéré·e·s en position d'autorisation spéciale d'absence sans perte de salaire et de prime.

» Agents dont le service est fermé: si pas de possibilité de réaffectation en position d'autorisation spéciale d'absence sans perte de salaire et de prime, l'agent se tient néanmoins à disposition de son employeur.

» Agent·e·s en confinement et malade du COVID 19: considéré·e·s en position d'arrêt maladie avec une jour-

née de carence (!). Les employeurs territoriaux proposent de ne pas appliquer la journée de carence et les agent·e·s seront entièrement rémunéré·e·s. Le gouvernement dit ne pas pouvoir modifier le texte législatif sur ce sujet et note la bienveillance des employeurs pour ne pas amputer la journée de carence. Un texte sous forme d'instruction est à l'étude en lien avec la ministre du travail et le président de la république pour une « exonération » de cette journée de carence (effet rétroactif au 01 02 2020)

» Agent·e·s parents avec enfant à garder de moins de 16 ans: Possibilités de se mettre en position d'autorisation spéciale d'absence sans perte de salaire et de prime, après vérification que seul un parent par foyer utilise ce droit (attestation de l'autre employeur ou attestation sur l'honneur).

» Pour la FPT, la DGCL va éditer un guide pour l'élaboration des plans de continuité d'activité.

» Concernant les autorisations spéciales d'absence, elles ne peuvent générer des RTT.

» Un texte sous forme d'instruction à destination des 3 versants de la Fonction publique sera publié dans les prochains jours pour décliner les situations administratives des agents·e·s

» Les matériels de protection notamment masques doivent arriver dans les prochains jours.

» Par endroits, des collectivités mettent en place des dispositifs en plexiglas pour protéger les agents d'accueil, c'est également le retour des hygiaphones, toutes les mesures sont les bienvenues. ♦



Compte rendu

O. Dussopt et

organisations syndicales / 26 MARS

MONTREUIL > 27 MARS 2020

Réunion audioconférence du 26 mars 2020 entre le secrétaire d'État à la fonction publique et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique

Intervention
CGT fonction publique
Mireille Stivala

Au vu du format de la réunion et du nombre d'organisations présente-s, la CGT sera très synthétique car nous ne pourrons, dans le temps qui nous est imparti, évoquer les multiples questions dont nous voulions vous faire part ce jour. Cela nous amène à vous demander que se tienne une audioconférence hebdomadaire pendant toute la durée de la crise sanitaire et que soit mis en place un dispositif de réponse aux nombreuses questions qui se posent et que nous ne pouvons au vu de la configuration développer ici.

La CGT réaffirme l'importance des services publics et appelle à investir les moyens budgétaires nécessaires aujourd'hui et demain. Au vu de la situation dramatique que nous vivons, la CGT réaffirme la nécessaire rupture avec les politiques d'austérité et de coupes dans les budgets publics, qui ont contribué à la gravité de la situation présente. Et les propos tenus hier par le Président doivent se traduire par un arrêt des réformes engagées et des actes concrets en termes de politique salariale – j'y reviendrai – pour tous les agent-e-s et salarié-e-s des trois versants de la Fonction publique.

La CGT demande une définition des activités essentielles dans la fonction publique et l'arrêt des autres secteurs non nécessaires à la satisfaction des besoins vitaux. Il faut que le gouvernement soit précis et clair sur le sujet. Nous réaffirmons que la CGT considère qu'au vu de la situation et de l'obtention plus que difficile de moyens de protection pour l'ensemble des agent-e-s et salarié-e-s de la fonction publique en contact direct avec la population, patients et usagers, ainsi que dans les autres secteurs de l'économie dits de première néces-

sité, il est impossible de laisser des équipements continuer d'être utilisés pour poursuivre l'activité dans d'autres secteurs de l'économie dans les circonstances actuelles. Nous exigeons une position gouvernementale arrêtée sur ce sujet et la liste exhaustive des secteurs considérés comme absolument nécessaires aux besoins fondamentaux.

Nous réaffirmons donc et insistons sur l'urgence impérative de mettre à disposition des moyens de protection (masques, gants, gel, etc.) pour tous les personnels en situation de travail et en conséquence l'attribution prioritaire des équipements de protection disponibles aux seuls secteurs essentiels. Et de mettre en œuvre les nécessaires moyens de production en ayant recours à des réquisitions des industries dont le savoir-faire doit être mis à contribution pour produire davantage d'équipements de protection.

Notre organisation réaffirme son refus des restrictions sur les congés, CET, RTT, repos: les agents et salarié-e-s ne doivent pas payer cette crise, et l'annonce de la déréglementation de l'organisation et de temps de travail jusqu'à fin décembre est insupportable. Au contraire, nous revendiquons que les personnels qui sont en première ligne dans la fonction publique, et d'autres secteurs nécessaires disposent de temps de repos pour éviter leur total épuisement si la crise perdure pendant de longues semaines.

La CGT demande la prolongation de tous les contrats à durée déterminée en cours et considère que la question de l'augmentation des postes dans la fonction publique est plus que jamais posée.

Concernant l'annonce sur la reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle, la CGT demande des précisions sur la mise en œuvre, quelles sont les conditions précises de son attribution et quel-le-s sont les agent-e-s concerné-e-s? Nous attirons votre at-

tention sur les aspects techniques qui conditionnent l'inscription sur le tableau des maladies professionnelles de la Sécurité sociale et qui doivent être levées pour qu'ils ne soient pas un frein à l'accès au plus grand nombre de salarié-e-s concerné-e-s. La CGT demande que soit clairement établi le principe de reconnaissance pour tous les agents au travail dans cette période qui ont contracté ou vont contracter la maladie.

La CGT exige la publication d'un texte contraignant sur les positions statutaires des personnels permettant de couvrir les différentes situations portant sur les points cités mais aussi d'autres sur lesquels nous vous avons déjà alerté. Cela doit se traduire par une circulaire ou instruction la plus contraignante possible pour les employeurs.

Nous vous interpellons aussi sur la suppression de la journée de carence de manière transitoire dans ce cadre, la CGT réaffirme l'exigence de son retrait pure et simple et ce de manière rétroactive. Il y a sur ce sujet des interrogations dans la mise en application notamment en termes d'articulation entre les différents textes tels que le décret et la loi d'urgence qui se contredisent. Cela peut être un problème pour son application, dans la fonction publique hospitalière notamment, et cela doit être clarifié sans délai.

La CGT évidemment est favorable à la reconnaissance du travail des agents, et le discours du président de la République doit se traduire par des actes concrets. Il y a nécessité d'une reconnaissance immédiate par une première mesure d'augmentation du point d'indice et par l'annonce de négociations salariales dès la fin de la crise sanitaire pour rattraper les pertes accumulées et revaloriser les carrières.

Nous réaffirmons la nécessité de pouvoir tenir des réunions des différentes instances (CT et CHS en particulier) dans les établissements pendant la période

ainsi que les réunions nécessaires avec les tutelles régionales. Quelles sont les dispositions prises pour les rendre effectives dans la période ?

Nous avons encore beaucoup de questions et de dysfonctionnements à vous relayer, nous vous demandons de mettre en place un mode d'échange pour avoir des réponses de votre part ou des services du ministère, à toutes les situations qui nous préoccupent et sur lesquelles il faut apporter des consignes et actes concrets pour leur résolution.



Réponses du secrétaire d'État, O. Dussopt

» Proposition d'une réunion audio hebdomadaire avec les organisations syndicales tous les jeudis pendant la durée de la crise

» Possibilité de bilatérale à la demande des organisations

» Faire remonter par voie de mail au ministère les dysfonctionnements et questions, auxquels il s'engage à répondre.

» Concernant les situations administratives des agent-e-s, le ministère rappelle les dispositions prises notamment lors de la réunion du 16 mars (voir ici les éléments d'analyse CGT concernant cette réunion) et s'engage à les réaffirmer et les faire connaître sous forme d'informations régulières.

» Concernant les instances de dialogue, ainsi que les commissions de réforme, le secrétaire d'État réaffirme la continuité de leur activité, et la volonté de leur maintien pendant la période de crise sanitaire. Pour cela des textes d'application permettant la dématérialisation des instances sont en cours de publication et soumis à l'avis des organisations syndicales et d'employeurs. Les autres réunions

institutionnelles non prioritaires ou nécessaires doivent être reportées ou annulées.

» Les agents requis pour aller travailler sont de deux types: les personnels sur des fonctions essentielles et ceux qui sont ou seront amenés à les remplacer en cas d'absence et ou de manque de personnel.

» Pour les autres, le télétravail doit être proposé, et si cela n'est pas possible ils sont placés en position d'autorisation spéciale d'absence.

» Projet de texte sur le report des concours en cours pour publication.

» Suspension pendant 6 mois de la réforme portant sur l'organisation territoriale de l'État.

» Sur les propos du Président concernant l'engagement à valoriser les personnels hospitaliers, soignants et ceux en première ligne durant la crise, à ce stade la mise en œuvre de ces affirmations par des mesures est en cours de réflexion de manière interministérielle, de même que la question du paiement des heures supplémentaires.

» Jour de carence: suspension de son application sans effet rétroactif. Le gouvernement ne veut pas s'engager sur un effet rétroactif avec comme argument le risque que la mesure soit entachée d'illégalité.

» Concernant les annonces faites dans le cadre de loi d'urgence sur la dérogation possible sur l'organisation et le temps de travail, ces dispositions ne concernent que le secteur privé.

Le secrétaire d'État rappelle que le secteur public est régi par des textes déjà existants dans les différents versants qui prévoient de pouvoir déroger pour une période limitée à l'organisation du temps de travail en cas de crise ou d'événements grave nécessitant la mise en place de dispositions particulières pour assurer la continuité du service.

» Il réaffirme la nécessité d'échanger au sein des instances et avec les

organisations syndicales dans les établissements et service sur ces questions et sur les dispositions exceptionnelles à prendre en la matière.

» Concernant la prise de congés, RTT, CET dans la fonction publique, cette question est laissée à l'appréciation de l'employeur et du dialogue social dans les établissements et services pour définir les mesures à prendre en cette période en lien avec la continuité de service.

» Concernant la situation des contractuel-le-s, le ministère demande aux organisations une liste exhaustive des problématiques survenant sur le terrain pour pouvoir intervenir et agir.

» Le ministère se veut rassurant sur le versement des payes dans la FP qui ne devrait pas être percuté par la situation actuelle, puisque les services en charge sont considérés comme de nécessité essentielle. En cas d'avancement d'échelon qui ne serait pas pris en compte, il y aura rétroactivité.

» Sur la demande de recenser les agent-e-s et salarié-e-s décédé-e-s du Covid-19 et / ou atteint-e-s par la maladie, il n'y a pas de statistique disponible à ce jour, elles sont à l'étude et cela demande un travail entre les différents ministères. Le secrétaire d'État ne s'est donc pas engagé clairement à ce stade sur les conditions précises de la reconnaissance.



Tous les points n'ayant pu être abordés durant cette réunion, la CGT a adressé une lettre ouverte à O. Dussopt concernant les questions urgentes. Ce courrier est accessible sur notre site

www.ufsecgt.fr

Accueil > Vie des personnels > Santé - Travail > Hygiène, sécurité, conditions de travail > COVID-19 : situation dans les ministères, la Fonction publique et textes

POUR QUE LE JOUR D'APRÈS SOIT EN RUPTURE AVEC LE DÉSORDRE NÉOLIBÉRAL

Khaled Gajji, président des Amis de la Terre France - Aurélie Trouvé, porte-parole d'Attac France - Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT - Nicolas Girod, porte-parole de la Confédération paysanne - Benoit Teste, secrétaire général de la FSU - Jean-François Julliard, directeur général de Greenpeace France - Cécile Duflot, directrice générale d'Oxfam France - Eric Beynel, porte-parole de l'Union syndicale Solidaires - Clémence Dubois, responsable France de 350.org - Pauline Boyer, porte-parole d'Action Non-Violente COP21 - Léa Vavasseur, porte-parole d'Alternatiba - Sylvie Bukhari-de Pontual, présidente du CCFD-Terre Solidaire - Jean-Baptiste Eyraud, porte-parole de Droit au Logement - Lisa Badet, vice-présidente de la FIDL, Le syndicat lycéen - Jeanette Habel, co-présidente de la Fondation Copernic - Katia Dubreuil, présidente du Syndicat de la magistrature - Mélanie Luce, présidente de l'UNEF - Héroïse Moreau, présidente de l'UNL

En mettant le pilotage de nos sociétés dans les mains des forces économiques, le néolibéralisme a réduit à peau de chagrin la capacité de nos États à répondre à des crises comme celle du Covid. La crise du coronavirus qui touche toute la planète révèle les profondes carences des politiques néolibérales. Elle est une étincelle sur un baril de poudre qui était prêt à exploser. Emmanuel Macron, dans ses dernières allocutions, appelle à des « *décisions de rupture* » et à placer « *des services [...] en dehors des lois du marché* ». Nos organisations, conscientes de l'urgence sociale et écologique et donnant l'alerte depuis des années, n'attendent pas des discours mais de profonds changements de politiques, pour répondre aux besoins immédiats et se donner l'opportunité historique d'une remise à plat du système, en France et dans le monde.

Dès à présent, toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des populations celle des personnels de la santé et des soignantes parmi lesquels une grande majorité de femmes, doivent être mises en œuvre, et ceci doit largement prévaloir sur les considérations économiques. Il s'agit de pallier en urgence à la baisse continue, depuis de trop nombreuses années, des moyens alloués à tous les établissements de

« *Le néolibéralisme, en France et dans le monde, a approfondi les inégalités sociales et la crise du coronavirus s'abattra notamment sur les plus précaires.* »

santé, dont les hôpitaux publics et les Ehpad. De disposer du matériel, des lits et des personnels qui manquent : réouverture de lits, revalorisation des salaires et embauche massive, mise à disposition de tenues de protection efficaces et de tests, achat du matériel nécessaire, réquisition des établissements médicaux privés et des entreprises qui peuvent produire les biens essentiels à la santé, annulation des dettes des hôpitaux pour restaurer leurs marges de manœuvre budgétaires... Pour freiner la pandémie, le monde du travail doit être mobilisé uniquement pour la production de biens et de services répondant aux besoins essentiels de la population, les autres doivent être sans délai stoppées. La protection de la santé et de la sécurité

des personnels doivent être assurées et le droit de retrait des salariées respecté.

Des mesures au nom de la justice sociale nécessaires

La réponse financière de l'État doit être d'abord orientée vers toutes les salariées qui en ont besoin, quel que soit le secteur d'activité, et discutée avec les syndicats et représentantes du personnel, au lieu de gonfler les salaires des dirigeantes ou de servir des intérêts particuliers. Pour éviter une très grave crise sociale qui toucherait de plein fouet chômeuses et travailleuses, il faut interdire tous les licenciements dans la période. Les politiques néolibérales ont affaibli considérablement les droits

sociaux et le gouvernement ne doit pas profiter de cette crise pour aller encore plus loin, ainsi que le fait craindre le texte de loi d'urgence sanitaire.

Le néolibéralisme, en France et dans le monde, a approfondi les inégalités sociales et la crise du coronavirus s'abattra notamment sur les plus précaires. Selon que l'on est plus ou moins pauvre, déjà malade ou non, plus ou moins âgé, les conditions de confinement, les risques de contagion, la possibilité d'être bien soigné ne sont pas les mêmes. Des mesures supplémentaires au nom de la justice sociale sont donc nécessaires : réquisition des logements vacants pour les sans-abris et les très mal logés, y compris les demandeuses d'asile en attente de réponse, rétablissement intégral des aides au logement, moratoire sur les factures impayées d'énergie, d'eau, de téléphone et d'internet pour les plus démunis. Des moyens d'urgence doivent être débloqués pour protéger les femmes et enfants victimes de violences familiales.

Les moyens dégagés par le gouvernement pour aider les entreprises doivent être dirigés en priorité vers les entreprises réellement en difficulté et notamment les indépendants, autoentrepreneurs, TPE et PME, dont les trésoreries sont les plus faibles. Et pour éviter que les salariées soient la variable d'ajustement, le versement des dividendes et le rachat d'actions dans les entreprises, qui ont atteint des niveaux record récemment, doivent être immédiatement suspendus et encadrés à moyen terme.

Trop peu de leçons ont été tirées de la crise économique de 2008. Des mesures fortes peuvent permettre, avant qu'il ne soit trop tard, de désarmer les marchés financiers : contrôle des capitaux et interdiction des opérations les plus spéculatives, taxe sur les transactions financières... De même sont nécessaires un contrôle social des banques, un encadrement beaucoup plus strict de leurs pratiques ou encore une séparation de leurs activités de dépôt et d'affaires.

Des aides de la BCE conditionnées à la reconversion sociale et écologique

La Banque centrale européenne (BCE) a annoncé une nouvelle injection de 750 milliards d'euros sur les marchés financiers. Ce qui risque d'être à nouveau inefficace. La BCE et les banques publiques doivent prêter directement et dès à présent aux États et collectivités

« Cette crise ne peut une nouvelle fois être payée par les plus vulnérables. »

locales pour financer leurs déficits, en appliquant les taux d'intérêt actuels proches de zéro, ce qui limitera la spéculation sur les dettes publiques. Celles-ci vont fortement augmenter à la suite de la « crise du coronavirus ». Elles ne doivent pas être à l'origine de spéculations sur les marchés financiers et de futures politiques d'austérité budgétaire, comme ce fut le cas après 2008.

Cette crise ne peut une nouvelle fois être payée par les plus vulnérables. Une réelle remise à plat des règles fiscales internationales afin de lutter efficacement contre l'évasion fiscale est nécessaire et les plus aisés devront être mis davantage à contribution, via une fiscalité du patrimoine et des revenus, ambitieuse et progressive.

Par ces interventions massives dans l'économie, l'occasion nous est donnée de réorienter très profondément les systèmes productifs, agricoles, industriels et de services, pour les rendre plus justes socialement, en mesure de satisfaire les besoins essentiels des populations et axés sur le rétablissement des grands équilibres écologiques. Les aides de la Banque centrale et celles aux entreprises doivent être conditionnées à leur reconversion sociale et écologique : maintien de l'emploi, réduction des écarts de salaire, mise en place d'un plan contraignant de respect des accords de Paris...

Car l'enjeu n'est pas la relance d'une économie profondément insoutenable. Il s'agit de soutenir les investissements et la création massive d'emplois dans la transition écologique et énergétique, de désinvestir des activités les plus polluantes et climaticides, d'opérer un vaste partage des richesses et de mener des politiques bien plus ambitieuses de formation et de reconversion professionnelles pour éviter que les travailleuses et les populations précaires n'en fassent les frais.

De même, des soutiens financiers massifs devront être réorientés vers les services publics, dont la crise du coronavirus révèle de façon cruelle leur état désastreux : santé publique, éducation et recherche publique, services aux personnes dépendantes...

Relocalisation de la production

La « crise du coronavirus » révèle notre vulnérabilité face à des chaînes de production mondialisées et un commerce international en flux tendu, qui nous empêchent de disposer en cas de choc de biens de première nécessité : masques, médicaments indispensables, etc. Des crises comme celle-ci se reproduiront. La relocalisation des activités, dans l'industrie, dans l'agriculture et les services, doit permettre d'instaurer une meilleure autonomie face aux marchés internationaux, de reprendre le contrôle sur les modes de production et d'enclencher une transition écologique et sociale des activités.

La relocalisation n'est pas synonyme de repli sur soi et d'un nationalisme égoïste. Nous avons besoin d'une régulation internationale refondée sur la coopération et la réponse à la crise écologique, dans le cadre d'instances multilatérales et démocratiques, en rupture avec la mondialisation néolibérale et les tentatives hégémoniques des États les plus puissants. De ce point de vue, la « crise du coronavirus » dévoile à quel point la solidarité internationale et la coopération sont en panne : les pays européens ont été incapables de conduire une stratégie commune face à la pandémie. Au sein de l'Union européenne doit être mis en place à cet effet un budget européen bien plus conséquent que celui annoncé, pour aider les régions les plus touchées sur son territoire comme ailleurs dans le monde, dans les pays dont les systèmes de santé sont les plus vulnérables, notamment en Afrique.

Tout en respectant le plus strictement possible les mesures de confinement, les mobilisations citoyennes doivent dès à présent déployer des solidarités locales avec les plus touchés, empêcher la tentation de ce gouvernement d'imposer des mesures de régression sociale et pousser les pouvoirs publics à une réponse démocratique, sociale et écologique à la crise.

Plus jamais ça ! Lorsque la fin de la pandémie le permettra, nous nous donnons rendez-vous pour réinvestir les lieux publics et construire notre « jour d'après ». Nous en appelons à toutes les forces progressistes et humanistes, et plus largement à toute la société, pour reconstruire ensemble un futur, écologique, féministe et social, en rupture avec les politiques menées jusque-là et le désordre néolibéral.

NOTE DE L'ESPACE INTERNATIONAL DE LA CGT

Etude de l'Organisation internationale du travail et réactions syndicales internationales face à la pandémie de Covid 19

Dans un rapport publié mercredi 18 mars, l'OIT estime que la crise sanitaire en cours révèle crument les conséquences désastreuses des politiques d'austérité qui, dans de nombreux pays, ont mis à mal les systèmes de santé et de protection sociale mais aussi d'éducation, au cours des trente dernières années

RAPPORT PUBLIÉ PAR L'OIT LE 18 MARS 2020

En réponse à la pandémie, l'OIT préconise des investissements massifs dans les systèmes de protection sociale et de santé publique, pointant les effets délétères des réformes qui les ont affaiblis l'une et l'autre au cours des dernières décennies dans un très grand nombre de pays.

Les rédacteurs du rapport en appellent à une réponse coordonnée entre les gouvernements. Pour Guy Ryder, qui s'exprime le 20 mars dans les colonnes du journal Le Monde, cette volonté de coordination est malheureusement inexistante, les mesures prises étant désordonnées et enrobées dans des accents trop peu internationalistes : « Les dirigeants pensent que l'intérêt national passe avant l'effort commun pour contrer le virus. Or, la priorité doit être l'intérêt commun. »

Le rapport de l'OIT souligne également l'importance d'avoir recours à la concertation sociale et à la négociation collective pour décider et développer les mesures d'exceptions que nombre de pays sont amenés à mettre en œuvre.

L'OIT enjoint les gouvernements à prendre des mesures urgentes, de grande envergure et coordonnées autour de trois piliers : la protection des travailleurs sur leur lieu de travail et l'élargissement de la protection sociale, la relance de l'économie et de l'emploi ainsi que le soutien aux emplois et aux revenus.

L'OIT met aussi en garde contre le fait que certaines catégories de personnes risquent d'être touchées par la crise de l'emploi de manière disproportionnée, ce qui pourrait accroître encore

les inégalités. Il s'agit notamment des personnes occupant des emplois peu rémunérés et moins bien protégés, en particulier les jeunes et les travailleurs plus âgés. Les femmes et les migrants sont également concernés. En effet, ces derniers sont vulnérables en raison de l'absence de protection sociale et de droits tandis que les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les emplois les moins bien rémunérés et dans les secteurs plus touchés, ou dans ceux qui sont les plus sollicités dans cette période de crise, notamment la santé et l'alimentation/distribution.

Sur le plan des effets quantitatifs, l'Organisation internationale du travail estime que la crise sanitaire en cours pourrait avoir des conséquences sociales plus graves que la crise de 2008 et menacer jusqu'à 25 millions d'emplois, soit 3 millions de plus que les emplois détruits par la crise financière de 2008. Les secteurs les plus menacés sont le tourisme, les transports, mais aussi l'ensemble de l'industrie.

L'OIT craint par ailleurs que la crise ne s'accompagne aussi d'un appauvrissement important des travailleurs, avec des baisses substantielles de revenus, des retards de salaires ou de longues périodes non rémunérées.

Dans une lecture très keynesienne des conséquences de la crise, l'OIT craint ainsi qu'elle ne se traduise dans un second temps par une chute de la consommation des biens et des services, qui aura à son tour une incidence sur les perspectives de relance des économies.

2. EXPRESSIONS SYNDICALES INTERNATIONALES FACE À LA CRISE

La CSI et ses fédérations de branches mondiales regroupées au sein du Global Unions ont lancé dès le 13 mars un appel à l'action urgente à l'attention des gouvernements et des employeurs sur la crise du COVID-19,

Dans cette expression commune précédant de trois jours les mesures de confinement annoncées par le Président Macron, la CSI et ses fédérations déclarent notamment : « les travailleurs sont en première ligne des impacts économiques, sociaux et sanitaires de la crise du COVID-19. Ne pas les protéger ne fera qu'accroître la vitesse de la propagation de la maladie. Les gouvernements et les employeurs doivent agir pour protéger les travailleurs et empêcher la transmission de la maladie dans les lieux de travail ».

Sur la question des salaires : « (...) Il est essentiel de soutenir les revenus de tous les travailleurs, y compris ceux qui sont à temps partiel, les migrants, les non-résidents, les précaires, jusqu'aux plus mal lotis dans les « petits boulots » informels. Il convient de prendre des dispositions spéciales pour étendre immédiatement le droit à un congé maladie rémunéré aux travailleurs qui n'en jouissent pas à l'heure actuelle, ainsi qu'en améliorer la portée là où il existe, tout en veillant à des conditions et modalités de travail qui confèrent une protection ».

L'attention de la CSI se porte notam-

« En temps de crise, comme c'est le cas actuellement, nous disposons de deux outils essentiels pour atténuer les dégâts et restaurer la confiance publique. D'abord, les discussions avec les travailleurs et les employeurs sont cruciales afin d'obtenir du soutien pour les mesures que nous devons prendre en vue de surmonter cette crise. Ensuite, les normes internationales du travail constituent un socle fiable pour assurer une reprise durable et équitable. Tout doit être fait pour minimiser les dégâts causés à l'humanité dans ces temps difficiles ».

Guy Ryder, directeur général du BIT

ment vers les effets de l'épidémie dans les pays les plus pauvres où la crise risque fort d'atteindre une envergure critique : « La propagation du virus dans les pays les plus pauvres, où les infrastructures et les installations sanitaires sont inadéquates, pourrait avoir des répercussions catastrophiques sur des centaines de millions de personnes. En outre, les tensions considérables que fait peser le COVID-19 sur les systèmes de santé vont probablement créer de nouveaux défis de santé publique. S'il est vrai que les travailleurs de tous les secteurs sont exposés aux risques, c'est sur les travailleurs de la santé et du secteur des soins que repose l'essentiel des efforts d'atténuation et de traitement. Dans de nombreux pays, le financement des soins de santé est insuffisant, ou bien des pans entiers de la population n'ont pas accès aux soins de santé ».

Dans cette déclaration, la CSI alerte sur les risques que pourraient faire courir certaines des mesures d'exception mises en œuvre : « La vie privée et les données personnelles des travailleurs doivent être protégées lorsqu'ils passent des tests et examens médicaux ou autres dans le cadre des réponses à la menace posée par le COVID-19 ».

Plusieurs fédérations de Branche mondiales ont par ailleurs complété par des expressions spécifiques. Il en est ainsi de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) qui pointe la responsabilité des employeurs des services essentiels qui « doivent agir de manière résolue et responsable pour offrir des protections à leur travailleurs tout au long de leur chaîne d'approvisionnement ». L'ITF demande également d'étendre la protection de la rémunération à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, garantissant un congé maladie rémunéré et des modalités de travail assouplies durant la crise. De son côté, l'Internationale des Services Publics (ISP) attire l'attention sur les conditions de travail dans le secteur de la santé et accuse les politiques qui ont visé au cours des dernières années à amoindrir les moyens des systèmes de santé. L'ISP pointe ainsi les dizaines de millions d'emplois vacants dans ce secteur, qui manquaient à l'appel avant même le démarrage de cette crise sanitaire. L'Internationale de l'Éducation attire l'attention, dans un contexte de suspension en chaîne des systèmes d'éducation nationale présente, sur la nécessité de maintenir les rémunérations des millions d'enseignants, tout en trouvant les moyens de maintenir le service public d'éducation pour les dizaines de millions d'élèves concernés dans le monde. ♦

Covid-19 : salarié·es en danger, inspection du travail sacrifiée

26 mars — Une tribune des syndicats CGT-TEFP, CNT-TEFP, FSU-SNUTEFE et SUD-TAS sur le rôle qu'ils estiment devoir jouer pour appuyer les droits des salariés qui continuent à se rendre sur leur lieu de travail, les exposant à une contamination au covid-19. Ils dénoncent la position de leur ministre de tutelle qui pousse à l'inverse les employeur·euses à maintenir leur activité dans la période.

Tous les jours depuis l'instauration des restrictions gouvernementales pour lutter contre la pandémie de covid-19, les inspecteur-trices du travail sont alerté·es par des salarié·es et des représentant·es du personnel de leur mise en danger parce que leur employeur·euse ne prend pas les mesures assurant la protection de leur santé et leur sécurité, ou parce qu'elles sont impossibles à mettre en œuvre dans quantité d'entreprises – dans le bâtiment notamment. Nombre de salarié·es exercent à juste titre leur droit de retrait.

Dans ce contexte exceptionnel, l'utilité du ministère du travail devrait être d'éviter au maximum les trajets et les expositions professionnelles sources de contamination et de propagation du virus par la limitation du travail aux seules activités d'intérêt vital. Et pour ce faire, d'informer les salarié·es de leurs droits, de les étendre, de desserrer le lien de subordination au besoin en restreignant les libertés patronales – en premier lieu celle de rompre les contrats de travail – et de renforcer les pouvoirs de contrôle de l'inspection du travail.

Mais, sans surprise, d'autres choix sont faits par Muriel Pénicaud. Elle exhorte à aller travailler et dénonce le « défaitisme ». Elle désincite publiquement à l'utilisation du droit de retrait. Elle désinforme les travailleur·euses sur les obligations des employeur·euses en matière de sécurité. Elle exerce du chantage à l'activité partielle vis-à-vis des entreprises dont l'activité n'est pas interdite mais qui ont décidé de fermer. Elle porte une ordonnance visant à autoriser sans condition le dépassement des durées maximales de travail et la réduction du temps de repos.

Pour la ministre, l'intervention en entreprise doit se limiter à la diffusion des mesures gouvernementales et de « guides de bonnes pratiques » à l'attention des patron·nes. Les inspecteur-trices du travail sont tenu·es d'en référer à leur hiérarchie avant toute intervention en réponse aux alertes et droits de retrait. Certain·es ont aussitôt été rappelés à l'ordre pour avoir osé informer les employeur·euses de leurs obligations et mentionner la légitimité du droit de retrait. Ils-elles ont été menacé·es de sanction disciplinaire et de plainte pénale pour avoir mis en commun des courriers type qu'ils-elles élaborent pour suppléer aux carences de leur administration. Ils-elles n'ont pas d'équipement de protection (masques notamment) leur permettant d'effectuer des contrôles en sécurité.

De fait, les inspecteur-trices du travail, déjà en nombre insuffisant en temps normal du fait des suppressions de postes, sont entravé·es dans l'exercice de leur mission de contrôle. Quant aux sanctions pénales, elles sont envoyées aux oubliettes : nous n'avons pas entendu Muriel Pénicaud annoncer que les patron·nes délinquant·es seraient fermement mis·es à l'amende. Le gouvernement met entre parenthèses l'inspection du travail.

De toute urgence, pour limiter l'exposition professionnelle au virus, il faut l'arrêt des activités non essentielles aux besoins de la population, le maintien de tous les contrats de travail et des salaires en prenant sur les profits des grands groupes. Et pour contrôler les entreprises, les inspecteur-trices du travail doivent disposer des protections nécessaires et bénéficier de pouvoirs étendus (par des arrêts d'activité par exemple) et d'une grande liberté d'action. ♦

Le juge administratif a tranché : c'est toujours à la CGT de décider qui la représente !

À la demande du directeur général du travail, la Direccte puis la préfète de Normandie ont respectivement pris la décision d'exclure Gérard Le Corre, mandaté par la CGT, de l'Observatoire du dialogue social puis du Comité régional d'orientation des conditions de travail. L'argument : il ne serait pas possible d'être inspecteur du travail et d'être représentant CGT dans des instances interprofessionnelles car cela pourrait remettre en cause « l'impartialité du système d'inspection du travail »...

Le ministère du travail entendait remettre en cause le droit – prévu par les conventions de l'Organisation internationale du travail – des organisations syndicales de choisir librement leurs représentants sans que l'État ne s'imisce dans cette désignation. À croire qu'il souhaitait choisir lui-même ses interlocuteurs syndicaux en fonction de leur degré de docilité !

L'objectif était clairement de renforcer la mise au pas des inspecteurs du travail considérés comme trop indépendants et trop proches des travail-

leurs – alors même que le cœur de leur métier est de tenter de faire appliquer un code du travail censé protéger les travailleurs – et de mettre un frein à leur engagement syndical interprofessionnel.

Horreur, notre camarade avait notamment, au nom de la CGT, mis en cause l'éventuelle coresponsabilité de l'État dans l'explosion survenue sur le site SAIPOL de Dieppe en 2018 au motif de l'insuffisance des contrôles nécessaires pour que les employeurs respectent la réglementation, du fait notamment d'un manque d'effectifs et de l'absence de volonté politique !

En réalité, ce qui dérange le ministère du travail, c'est la dénonciation des carences de l'État concernant la protection de la santé des travailleurs et des travailleuses qui continuent à perdre leur vie à la gagner.

Saisi en urgence par la CGT, le tribunal administratif de Rouen a ordonné le 13 mars 2019 la suspension des arrêtés d'exclusion en raison de l'atteinte à la liberté syndicale et aux droits des organisations syndicales de choisir librement leur représentant.

À l'heure où le gouvernement entend limiter les libertés, notamment celles de manifester, la mobilisation intersyndicale du 11 mars 2019 lors de l'audience et les décisions obtenues fragilisent encore un peu plus un gouvernement minoritaire et autoritaire. ♦

Montreuil, le 14 mars 2019



A la sortie de son audience devant le Conseil d'Etat, Gérard le Corre, le 27 février 2020



© P. Leclerc - PMS

Faute de convaincre, le gouvernement avait choisi la contrainte et le passage en force jusqu'à ce que le coronavirus l'oblige à temporiser !

Samedi 29 février, à la suite d'un Conseil des ministres annoncé comme dédié aux mesures de prévention contre le coronavirus, on apprenait que le Président de la République et le Premier ministre choisissaient d'utiliser l'article 49.3 de la constitution dans le but de couper court aux débats contradictoires à l'Assemblée nationale concernant le projet de réforme sur les retraites.

Profiter d'un problème sanitaire grave pour essayer de régler en catimini un conflit social majeur, est pour le moins surprenant voire franchement indécent.

Une nouvelle fois et comme le dénonce la CGT depuis des mois,

le Gouvernement affiche sa conception du dialogue et de l'écoute... alors qu'il devient compliqué de contester le rejet massif de ce projet de loi par une très grande majorité de l'opinion publique. Nous sommes bien loin des déclarations présidentielles concernant un soi-disant acte II du quinquennat.

Dans la même idée, le Premier ministre persiste et signe en écrivant samedi aux organisations syndicales un courrier vantant sa réforme, son esprit d'ouverture et la prise en compte des revendications syndicales dans son projet de loi. Incroyable! Comment dans ces conditions, donner du crédit aux futures « concertations » gouvernementales?

Et l'épidémie tournant à la pandémie, les français étant confinés dans leur grande majorité, le gouvernement a suspendu toutes les réformes, dont la réforme des retraites. Un minimum dans la situation actuelle ! Mais ne baissons pas la garde, le combat devra reprendre dès que la situation sanitaire s'améliorera. ♦

ANALYSE RETRAITE — 4^E VOLET

Sommes-nous tous égaux face à l'allongement de la durée du travail ?

Paris -
le 7 février 2020

Nous sommes un collectif d'agents de la Drees¹, direction statistique du ministère des solidarités et de la santé, mobilisé-es contre le projet gouvernemental de réforme des retraites. Plusieurs analyses ont été diffusées pour, dans un premier temps, éclairer le débat autour de la réforme [1], puis exposer l'état de l'emploi des seniors [2] et enfin montrer qu'un financement des retraites est possible sans reculer l'âge de départ ou diminuer les pensions [3]. À notre tour, nous voulons contribuer au débat en présentant des données sur la pénibilité du travail et l'espérance de vie, notamment en bonne santé. Révélatrices d'inégalités sociales, elles interrogent sur l'égalité des situations au moment du départ à la retraite.

Dans l'article 10 du projet de loi [4] présenté à l'Assemblée, il était indiqué que l'âge légal de départ à la retraite restera de 62 ans, mais qu'un âge d'équilibre (ou âge pivot) sera introduit, ce qui revient à un allongement de la durée de travail. Dans un premier temps, cet âge serait de 64 ans, puis il augmenterait chaque année, à raison des deux tiers des gains constatés d'espérance de vie à la retraite. Dès lors que les personnes partiraient avant l'âge d'équilibre, un « malus » (décote de 5 % par an) viendrait réduire le montant de la retraite. Inversement, un « bonus » s'appliquerait pour les personnes partant à la retraite après l'âge d'équilibre.

LE PROLONGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL SERA PLUS DIFFICILE POUR LES TRAVAILLEURS

1 Nous nous inscrivons dans le collectif Des chiffres et des luttes, rassemblant des agents de l'Insee et des différents services statistiques des ministères (Dares, Drees, Depp, ...)

DES CATÉGORIES SOCIALES LES MOINS AISÉES

D'après le gouvernement, le mécanisme de l'âge d'équilibre permettrait à chacun de choisir la date de son départ à la retraite, selon un arbitrage personnel. Toutefois, les conditions de travail diffèrent grandement selon le métier exercé. Les travailleurs ne sont pas égaux quant à leur condition physique et mentale, donc ils ne seront pas égaux face au choix de l'âge de départ. La prolongation de la durée du travail se traduirait différemment selon les catégories socioprofessionnelles et elle serait plus difficile pour les personnes affectées par la pénibilité de leur emploi. D'après le projet de loi, la pénibilité et les spécificités de certaines professions devraient être prises en compte pour permettre un départ anticipé sans décote, mais le projet de loi reste encore flou sur ces points. Dans tous les cas, il faudrait avoir atteint l'âge d'équilibre pour bénéficier du bonus (surcote)[4].

LES OUVRIERS SONT DIX FOIS PLUS EXPOSÉS QUE LES CADRES

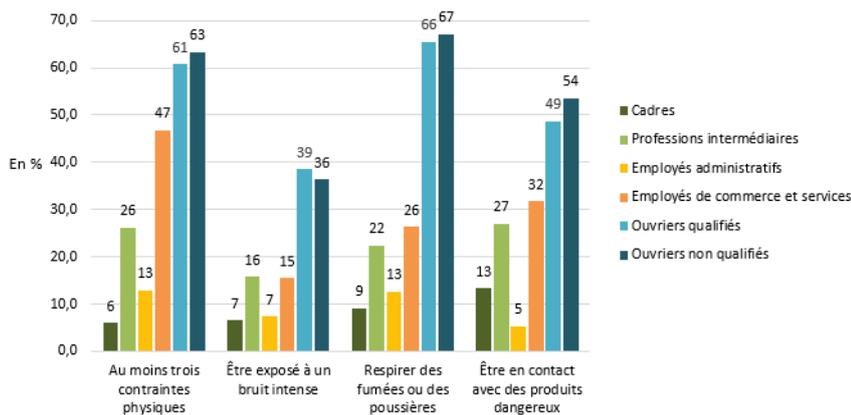
À DES CONTRAINTES PHYSIQUES

Les enquêtes de la Statistique publique attestent les écarts considérables d'exposition à des conditions de travail difficiles selon les catégories socioprofessionnelles, en particulier s'agissant des contraintes physiques. En 2016, d'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de la Dares, seulement 6 % des cadres cumulent au moins trois contraintes physiques (postures, déplacements, poids à porter ou à déplacer, exposition à des secousses ou à des vibrations). A contrario, qu'ils soient qualifiés ou non-qualifiés, plus de 60 % des ouvriers, et près d'un employé de commerce ou de service sur deux sont concernés (graphique 1, [5]). Les ouvriers sont également les premiers concernés par les expositions aux bruits, aux fumées, aux poussières et aux produits dangereux.

DE MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL VONT DE PAIR AVEC DES LIMITATIONS D'ACTIVITÉ PLUS FRÉQUENTES

Des conditions de travail dégradées

Graphique 1 — Part des personnes exposées aux contraintes et risques physiques selon la catégorie socioprofessionnelle en 2016



Champ : ensemble des salariés de France métropolitaine
 Lecture : en 2016, 38,5% des ouvriers qualifiés et 36,3% des ouvriers non qualifiés déclarent être exposés à un bruit intense
 Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016

sont susceptibles de peser sur la santé des personnes exposées, comme le montrent les enquêtes qui retracent la carrière des personnes et permettent de suivre leurs conditions de travail et leur état de santé dans le temps. Ainsi, en 2006, d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel de la Dares, parmi les personnes âgées de 50 à 60 ans ayant passé au moins 10 ans de leur vie en emploi, 19 % déclarent être limitées dans leurs activités du quotidien (encadré). Pour les personnes des mêmes âges dont la carrière a été marquée par 15 ans d'exposition à des facteurs de pénibilité, cette proportion atteint 24 % [6]. De manière générale, la part d'années de vie passées en bonne santé à partir de 50 ans dépend des conditions de travail tout au long de la carrière, comme l'a par exemple montré une vaste étude portant sur des travailleurs du secteur du gaz et de l'électricité [7].

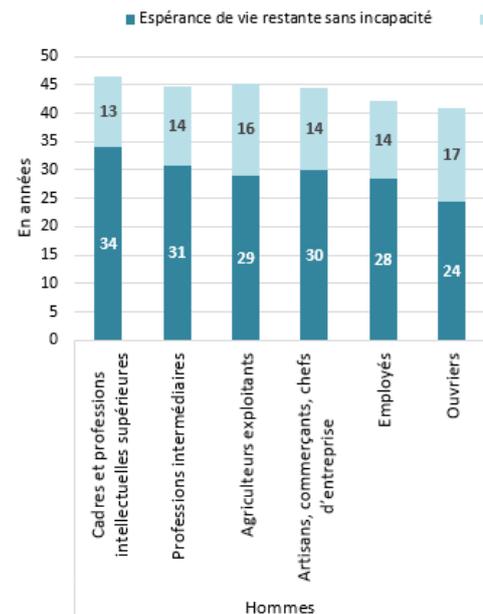
UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI PLUS DIFFICILE POUR LES TRAVAILLEURS CONNAISSANT DES PROBLÈMES DE SANTÉ

La survenue ou l'aggravation de problèmes de santé, qu'ils soient temporaires ou permanents, jouent également sur le maintien ou l'accès à l'emploi. Ainsi, parmi les actifs en emploi en 2006, ceux en mauvaise santé étaient moins fréquemment en emploi en 2010 que ceux en bonne santé (71 % contre 86 %, à structure d'âge comparable, pour tenir compte de la dégradation de la santé perçue avec l'âge) [8].

En 2018, la situation professionnelle à partir de 50 ans, varie selon l'état de santé déclaré à ce moment: les personnes fortement limitées dans leurs activités du quotidien partent à la retraite après avoir passé en moyenne 3,9 années en

emploi, mais 8,5 années au chômage ou en inactivité. Durant la même période, les personnes qui ne sont pas limitées dans leurs activités du quotidien passent en moyenne 10,2 années en emploi et 1,8 année au chômage ou en inactivité. Les personnes en bonne santé partent donc à la retraite à 62,1 ans en moyenne, soit plus tôt encore que les personnes dont la santé est déjà pénalisée (62,4 ans) [9]. Ces dernières ne profitent pas pleinement des dispositifs de départ anticipés du système actuel, et seront, en l'état actuel du projet, pénalisées par la décote dans le système à venir. Par conséquent, la référence à une « carrière complète », autour de laquelle se structure le débat, s'avère aveugle à l'impact des conditions de travail sur le déroulé des carrières. De plus, restreindre le champ des expositions prises en compte, et ne pas aborder frontalement la question de la pénibilité dans le débat est source d'iniquités manifestes. Les enjeux associés aux conditions de travail et à la pénibilité sont donc mul-

Graphique 2 — Espérance de vie à 35 ans, avec et sans incapacité



Champ : France métropolitaine
 Lecture : en 2003, un homme cadre de 35 ans avait une espérance de vie avec incapacité de 13 ans et sans incapacité de 34 ans
 Source : Cambois, Laborde, Robine (2008) Calculs de l'Insee et de l'enquête Santé 2002-2003 (Insee)

tiples, par exemple la compensation des expositions, d'autant plus que ces conditions de travail dégradées ont pour conséquence une espérance de vie plus courte.

UN ÉCART D'ESPÉRANCE DE VIE ENTRE OUVRIERS ET CADRES, QUI NE SE RÉSORBE PAS

Le gouvernement justifie le report de l'âge de départ à la retraite « à taux plein » par l'augmentation de l'espérance de vie, mais ne tient pas compte des espérances de vie sans incapacité. Or celles-ci sont déterminées par le type de métier exercé: les personnes qui auront connu des conditions² de travail difficiles profiteront moins longtemps, voire pas du tout, d'une retraite en

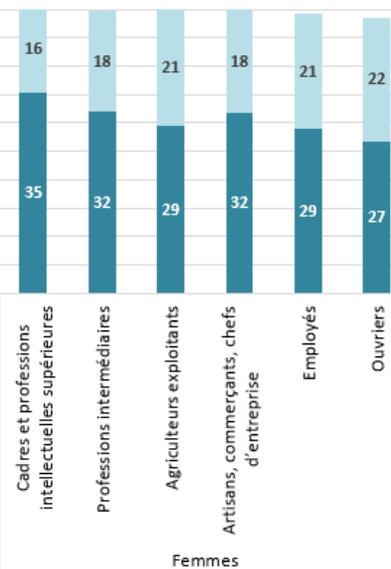
Tableau 1 — Espérance de vie à 35 ans selon la CSP

	Espérance de vie restante en 2003		Espérance de vie restante en 2013	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agriculteurs	45,3	50,1	46,2	51,1
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	44,4	50,1	46,0	51,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	46,6	50,9	49,0	53,0
Professions intermédiaires	44,8	49,8	46,7	51,9
Employés	42,1	49,4	44,9	51,1
Ouvriers	40,9	48,6	42,6	49,8
Ensemble	42,8	48,8	44,5	50,5
Rapport cadres/ouvriers	5,7	2,3	6,4	3,2

Champ : France métropolitaine
 Lecture : en 2009-2013, l'espérance de vie des hommes cadres de 35 ans est de 49,0 ans, soit 6,4 ans de plus que celle des hommes ouvriers.
 Source : Insee, échantillon démographique permanent

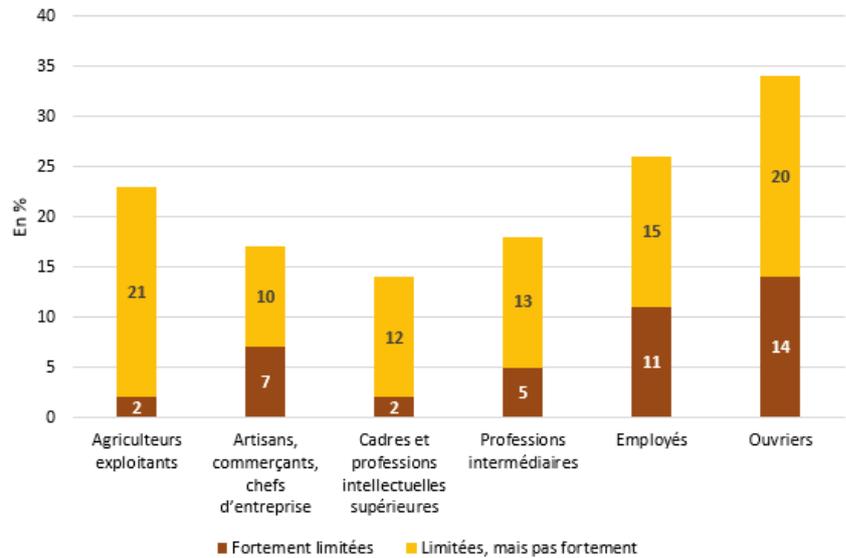
Graphique 3 — Proportion de personnes limitées au cours de leur première année de retraite

Espérance de vie restante avec incapacité



ne espérance de vie sans incapacité de 34 ans, contre 24 ans de 13 ans, contre 17 ans pour un ouvrier.

es auteurs à partir de l'échantillon démographique perma-



Note : Les retraités sont classés selon leur catégorie socioprofessionnelle antérieure.

Champ : France métropolitaine, hors personnes n'ayant jamais travaillé

Lecture : les ouvriers (ou anciens ouvriers) sont 20 % à être limités, mais pas fortement, et 14 % à être fortement limités au cours de la première année de retraite.

Source : Enquête Emploi 2018 (Insee), calculs DREES

bonne santé.

L'espérance de vie (encadré) moyenne en 2017 est de 85 ans pour les femmes et de 80 ans pour les hommes. Toutefois, d'après l'Insee, des inégalités sont constatées selon la catégorie socio-professionnelle [10]. En 2013², un homme ouvrier de 35 ans a une espérance de vie de 42,6 ans ce qui équivaut à atteindre l'âge de 78 ans.

A contrario, un homme cadre de 35 ans a une espérance de vie de 49,0 ans ce qui équivaut à atteindre l'âge de 84 ans. Pour les femmes, en 2013, cette différence est moins marquée : l'espérance de vie restante à 35 ans en 2013 pour les ouvrières est de 49,8 ans (85 ans) alors qu'elle est de 53,0 ans (88 ans) pour les femmes cadres (tableau 1). L'écart d'espérance de vie à 35 ans entre ouvriers et cadres est passé de 5,7 ans en 2003³ à 6,4 ans en 2013 pour les hommes et de 2,3 ans à 3,2 ans pour les femmes. Depuis la fin des années 70, cet écart s'est maintenu autour de 6,5 ans pour les hommes et 2,0 ans pour les femmes [10].

PERSISTANCE DES INÉGALITÉS D'ESPÉRANCE DE VIE SANS INCAPACITÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE : DES OUVRIERS EN MOINS BONNE SANTÉ QUE LES CADRES

Au-delà des écarts d'espérance de vie, c'est plus particulièrement l'espérance

de vie sans incapacité (encadré) qu'il est pertinent de regarder. En 2018, l'espérance de vie sans incapacité est de 64,5 ans pour les femmes et de 63,4 ans pour les hommes [11]. Avec un âge d'équilibre à 64 ans, ce serait au moment où les premières incapacités apparaîtraient que les cotisants pourraient avoir droit à une retraite sans décote. Cependant, ces incapacités n'apparaissent pas de façon uniforme entre les individus. 15 % des hommes et 9 % des femmes nés en 1975 ne pourront espérer vivre plus de dix ans en retraite sans incapacité tandis que 17 % des hommes et 33 % des femmes nés la même année bénéficieront de cette situation pendant plus de 25 ans [12]. De plus, les hommes nés en 1975 devraient être 8 % à décéder avant de liquider l'intégralité de leurs droits à la pension. Cela pourrait concerner 4 % des femmes.

Là encore, il existe de fortes disparités selon la catégorie socioprofessionnelle. En 2003, un ouvrier de 35 ans peut espérer vivre sans incapacité jusqu'à 59 ans, contre 69 ans pour un homme cadre (graphique 2). Une ouvrière de 35 ans peut compter vivre sans incapacités jusqu'à 62 ans, alors que cet âge s'élève à 70 ans pour une femme cadre. Les ouvriers ont l'espérance de vie avec incapacité la plus longue (17 ans pour les hommes et 22 ans pour les femmes), tandis que les cadres ont la plus faible (13 ans pour les hommes et 16 ans pour les femmes). En 2018, ces inégalités persistent puisque les ouvriers sont 14 % à déclarer être fortement limités au cours

de la première année de retraite, contre 2 % parmi les cadres (graphique 3 [13]). L'écart est encore plus marqué si on ajoute les personnes qui déclarent être limitées mais pas fortement au cours de la première année de retraite : 34 % pour les ouvriers contre 14 % pour les cadres.

CUMUL DES PEINES POUR LES MOINS FAVORISÉS

Finalement, les catégories socioprofessionnelles les moins favorisées ont une espérance de vie plus courte et une espérance de vie avec incapacités plus longue. Elles se retrouvent donc à subir une « double peine » [13]. Si on ajoute le fait qu'elles ont plus souvent des périodes de chômage ou d'inactivité, on pourrait parler de « triple peine ». Ainsi, là où les catégories socioprofessionnelles les plus favorisées peuvent espérer profiter pleinement de leur retraite sans incapacité pendant plusieurs années, celles qui sont les moins favorisées font face à des incapacités plus précoces au moment de l'âge de la retraite. Pour certaines personnes, ces incapacités apparaissent même plusieurs années avant de pouvoir y avoir droit. Finalement, en dépit de la volonté du gouvernement de créer un système universel qui mettrait tout le monde à égalité, la prise en compte de l'espérance de vie sans incapacité montre que le projet de réforme du système de retraite conduirait à renforcer les injustices et l'idée que certaines catégories socio-professionnelles financent une retraite « heureuse » pour d'autres. ♦

2. Les résultats sont calculés dans les conditions de mortalité entre 2009 et 2013 (voir encadré page suivante).

3. Idem ci dessus mais entre 1999 et 2003.

Espérance de vie et espérance de vie sans incapacité, de quoi parle-t-on ?

Les indicateurs **d'espérance de vie** synthétisent les conditions de mortalité par âge sur une période donnée. Il ne s'agit donc pas de prévisions, mais d'une photographie de la situation à cette période.

L'espérance de vie à la naissance correspond à la durée de vie moyenne d'une génération fictive qui serait soumise, à chaque âge, au risque de décéder à cet âge observé au moment du calcul de l'indicateur.

Lorsqu'on calcule une espérance de vie à 35 ans selon la catégorie socioprofessionnelle, on considère la durée de vie moyenne pour une personne qui connaîtrait, à partir de 35 ans, les risques de décès encourus par les personnes de cette catégorie socioprofessionnelle à tous les âges supérieurs à 35 ans, tels qu'ils sont observés au moment du calcul de l'indicateur. Afin de disposer d'effectifs par catégorie socioprofessionnelle suffisants, les conditions de mortalité sont observées sur une période de plusieurs années. Ainsi, les données les plus récentes disponibles portent sur les années 2009 à 2013.

L'**espérance de vie sans incapacité** (EVSI) combine l'espérance de vie avec la fréquence observée des incapacités aux différents âges pour donner le nombre d'années qu'un individu peut espérer vivre sans souffrir d'une incapacité. Plusieurs mesures des incapacités peuvent être mobilisées.

Les calculs de la Drees pour 2018 [11] utilisent la réponse des individus à la question : « Êtes-vous limité-e depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ? ». Les réponses peuvent être « Oui, fortement limité-e », « Oui, limité-e mais pas fortement » ou « Non, pas limité-e du tout ». Cette question provient d'un dispositif d'enquête européenne, le European Union

Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), qui harmonise les indicateurs des limitations d'activité générales et permet à ce titre des comparaisons européennes.

D'autres indicateurs peuvent compléter cette approche globale des limitations pour le calcul des EVSI. Les résultats de l'article de Cambois et al. (2008) [13] commentés dans cette publication exploitent l'enquête Santé de 2003. L'EVSI décrite s'entend au titre d'une espérance de vie sans limitation fonctionnelle résiduelle physique ou sensorielle (difficulté à voir de près ou de loin, à entendre, à marcher, à se pencher ou à utiliser ses mains et ses doigts) qui dénote d'un besoin d'aide technique ou d'aménagement du domicile ou du poste de travail. L'article mobilise d'autres conceptions des incapacités (difficultés dans les activités en général, problèmes sensoriels et physiques), pour lesquelles les écarts entre cadres et ouvriers vont toutes dans le même sens.

Les indicateurs d'EVSI ont été critiqués dans les débats à l'Assemblée nationale sur la base de leur caractère déclaratif, et donc jugés non-scientifiques. Si l'interprétation des EVSI doit rester prudente, et si la formulation des questions a effectivement son importance [14], le fait que cet indicateur soit déclaratif ne saurait le discréditer, sauf à remettre en cause les autres indicateurs issus des enquêtes de la statistique publique. La corrélation des indicateurs de santé subjective avec la mortalité est attestée, qu'il s'agisse de la santé perçue ou des incapacités déclarées [15]. De plus, les différentes mesures des incapacités confirment toutes les écarts entre cadres et ouvriers et justifient l'intérêt de la mesure des années passées avec et sans restrictions d'activité. ◆

Notes et renvois

[1] Comité de mobilisation de la DG de l'Insee, « Analyse Retraites », n° Spécial, décembre 2019.

[2] Collectif de mobilisation des agents de la Dares, « L'emploi des seniors avant la retraite. Peut-on demander à l'ensemble de la population de travailler jusqu'à 64 ans ? », Janvier 2020.

[3] Comité de mobilisation de la DG de l'Insee, « Analyse Retraites », n° 2, février 2019.

[4] Présentation en Conseil des ministres du projet de loi organique relatif au système universel de retraite et du projet de loi instituant un système universel de retraite (<https://www.reforme-retraite.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/communiqué-retraites>).

[5] Beque M., et al., « Quelles évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », Dares, Dares Analyses, n° 82, 2017.

[6] Coutrot T., et al. « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête Santé et itinéraire professionnel », Dares, Dares Analyses, n° 20, 2011.

[7] Platts LG., et al., "Physical occupational exposures and health expectancies in a French occupational cohort", *Occupational and Environmental Medicine*, n° 74, 2017, p. 176-183.

[8] Mette C., « Le devenir professionnel des actifs en mauvaise santé : un maintien en emploi plus difficile », Dares, Dares Analyses, n° 68, 2015.

[9] Aubert P., « Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus tard », Drees, Études et Résultats, n° 1143, 2020.

[10] Blanpain N., « Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers », Insee, Insee Première, n° 1584, 2016

[11] Deroyon T., « En 2018, l'espérance de vie sans incapacité est de 64,5 ans pour les femmes et de 63,4 ans pour les hommes », Drees, Études et Résultats, n° 1127, 2019.

[12] Cazenave-Lacrouz A., Godet F., « L'espérance de vie en retraite sans incapacité sévère devrait être stable pour les générations nées entre 1960 et 1990 », Insee, Insee Références, 2016.

[13] Cambois, E., et al., « La « double peine » des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », Ined, Population et sociétés, n° 441, 2008.

[14] Cambois E., et al., « Faut-il changer la formulation des indicateurs de « limitations d'activité » ? Une comparaison de quatre variantes de formulation du GALI », Dossiers solidarité et santé, n° 70, DREES, 2015.

[15] Berger, N., et al., "The global activity limitation indicator and self-rated health: two complementary predictors of mortality", *Archives of public health*, n° 73, 2015.

Le Conseil d'Etat émet un avis très sévère sur le projet de loi retraite

Analyse UFSE-CGT de l'avis

L'étude d'impact initiale qui accompagne les deux projets de loi est apparue insuffisante, aux yeux du Conseil d'État. Il a fallu qu'il demande des précisions afin d'obtenir une étude qui lui a paru au bout du compte lacunaire, en particulier sur les projections financières. Il demande « au gouvernement de l'améliorer encore avant le dépôt du projet de loi au Parlement, en particulier sur les différences qu'entraînent les changements législatifs sur la situation individuelle des assurés et des employeurs, l'impact de l'âge moyen plus avancé de départ à la retraite, qui résulterait selon le Gouvernement de la réforme, sur le taux d'emploi des seniors, les dépenses d'assurance-chômage et celles liées aux minima sociaux. »

À QUOI SERT UNE ÉTUDE D'IMPACT ?

Son but est objectivement et sincèrement d'éclairer sur les impacts induits par une réforme proposée. Et ce, article par article. Cela permet d'apprécier la nécessité et la pertinence des mesures proposées. Il est évident, compte tenu de l'ampleur de la réforme envisagée qui consiste « à transformer pour les décennies à venir un système social qui constitue l'une des composantes majeures du contrat social », qu'une étude d'impact claire et complète permettrait non seulement au Conseil d'État mais également au législateur de décider en toute conscience du bien-fondé du

projet du Gouvernement. Les citoyens pourraient de la même manière avoir connaissance des conséquences que le projet entraîne pour leurs futures retraites.

LES CONSULTATIONS

Le Conseil d'État, même s'il a noté « que l'élaboration du projet de loi a été marquée par une procédure approfondie de concertation, notamment avec les partenaires sociaux » (sic) et une procédure originale de participation citoyenne, considère que le Gouvernement n'est pas dispensé de procéder aux consultations obligatoires de certains organismes.

À juste titre, il a souligné qu'à cet égard « la saisine des organismes qui doivent émettre un avis s'est effectuée tardivement, après que le projet de loi lui a été transmis et la plupart du temps selon les procédures d'examen en urgence. »

Il remarque en outre que les délais extrêmement contraints n'ont évidemment pas permis à ces organismes une étude approfondie des projets de loi. Les procédures employées témoignent à minima d'un mépris profond pour toutes ces instances qui ont – encore – la charge de la gestion du système de retraite ! Il s'agit des conseils d'administration des caisses des organismes nationaux gérant les régimes de base de sécurité sociale ainsi que ceux gérant les régimes complémentaires. Devaient également être consultés

la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, le Conseil d'orientation des conditions de travail, le Conseil supérieur de la fonction militaire et le Conseil national d'évaluation des normes et le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel. La consultation du Comité consultatif de la législation et de la réglementation financières est exigée en raison des dispositions relatives aux institutions de retraite supplémentaires que comporte le projet. Les institutions représentatives du personnel des institutions soumises au Code du travail et appelées à être supprimées ou fusionnées étaient également consultées. Le Conseil commun de la fonction publique examinait les dispositions du projet ayant un impact sur les règles de formation et de temps partiel applicables aux fonctionnaires.

Rappelons la réaction grotesque du secrétaire d'État lors du CCFP consacré à l'examen du seul article 33 lorsque les représentants du personnel de l'intersyndicale (CGC – CGT – FA – FO – FSU – Solidaires) ont brandi des pancartes et qu'il a voulu empêcher la lecture de la déclaration préalable intersyndicale.

Ces différentes institutions et caisses de sécurité sociale ont désormais rendu leur avis et ils sont affligés pour le gouvernement, aucune des consultations, de la CNAV à la CNNCEFP, n'a

obtenu de vote majoritaire favorable. Le Conseil supérieur de la fonction militaire a, quant à lui, rendu un avis négatif!

La CGT, FO et la CGC ont systématiquement voté contre le texte, la CFDT et l'UNSA (dans les instances dans lesquelles elles siègent) se sont abstenues.

Compte tenu des délais de saisine, le Conseil d'État remarque que les éventuelles modifications impliquées par ces avis ne pouvaient en aucun cas être prises en compte, pas plus par le Gouvernement que par le Conseil d'État.

LES DÉLAIS

Le Conseil d'État regrette que le délai de trois semaines dont il a disposé pour examiner ces projets de loi ait été totalement insuffisant. Et ce d'autant plus que des modifications ont été apportées aux textes en cours d'examen. Il considère que ce délai « ne l'a pas mis à même de mener sa mission avec la sérénité et les délais de réflexion nécessaires pour garantir au mieux la sécurité juridique de l'examen auquel il a procédé. » Il insiste d'autant plus sur le manque de respect des règles d'élaboration des textes que le projet comporte un nombre important d'ordonnances.

À COUP D'ORDONNANCES

En effet le projet de loi habilite le Gouvernement à prendre 29 ordonnances portant sur une « quarantaine de questions aussi diverses que la définition de dérogations à caractère professionnel à l'intérieur du système universel de retraite, la définition de régimes d'invalidité, d'inaptitude ou de pénibilité corollaires des nouvelles dispositions régissant les droits à pension, la gouvernance du nouveau système de retraites ou les conditions d'entrée en vigueur de la réforme ». « S'en remettre à des ordonnances pour la définition d'éléments structurants du nouveau système de retraite fait perdre la visibilité d'ensemble qui est nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme et, partant, de sa constitutionnalité et de sa conventionnalité. ». Sans commentaire!

Après un début de discussion interrompu en commission spéciale puis chaotique à l'Assemblée nationale, le gouvernement a activé le 49.3 de la Constitution en catimini, à l'occasion d'un Conseil des ministres extraordinaire consacré au coronavirus!

Rien à l'ordre du jour ni dans le compte rendu de ce conseil sur l'usage du 49-3. Selon Édouard Philippe, le respect du parlement justifiait que celui-ci ait la primeur de l'information...

L'examen de ce projet loi, élaboré « à la va-comme-je-te-pousse » n'a finalement respecté aucune des instances démocratiques censées prendre part à sa construction. ♦



Le capital attaque la démocratie d'épuiser, de dissuader, d'imposer

Le pouvoir actuel a franchi une marche énorme en matière de brutalité politique. Les exemples sont légion.

Au moment où ces lignes sont écrites, l'article 49-3 vient d'être dégainé par le Gouvernement afin d'imposer sans vote le projet de loi portant réforme des régimes de retraite.

Même si cet article a été actionné de multiples reprises sous la cinquième République par des gouvernements en délicatesse avec leurs majorités parlementaires, il n'est pas anodin de constater qu'il va être aujourd'hui actionné pour bâillonner l'opposition.

Plus fondamentalement, cet événement est aussi la confirmation de la montée en puissance de l'affrontement entre le capital et le travail et l'intensité de la guerre menée contre toute une série de conquêtes arrachées par le monde du travail, du programme du Conseil national de la Résistance à nos

jours. Conquêtes qu'Emmanuel Macron entend bel et bien mettre par terre de manière autoritaire, à marche forcée, en portant atteinte à la démocratie.

Sans prétendre à la moindre exhaustivité s'agissant de ces conquêtes, nous citerons les systèmes de protection et de sécurité sociales obligatoires et complémentaires, les services publics et la fonction publique, le Code du travail, les conventions collectives et, bien évidemment, le Statut général des fonctionnaires. Ces dernières font toutes l'objet de réformes conséquentes et passent dans les fourches caudines du projet de transformation néolibérale de la société française porté par Emmanuel Macron.

D'un point de vue démocratique, plusieurs constantes peuvent être observées s'agissant des réformes entreprises.

PARLEMENT ET ORDONNANCES

C'est en bafouant les droits de la représentation nationale et du législateur que différentes lois ont d'ores et déjà été adoptées sous le quinquennat d'Emmanuel Macron avec notamment le recours démultiplié à la procédure accélérée, aux ordonnances, sans ou-

Quelle protection sociale complémentaire pour les agents de la fonction publique ?

L'article 40 de la loi portant transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnance au sujet des règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics. S'agissant plus particulièrement de la protection sociale complémentaire, le délai pour légiférer a été fixé à 15 mois à compter de la publication de la loi au journal officiel du 7 août dernier.

Dans un tel contexte, une première contribution de la CGT Fonction publique sur l'analyse de l'existant et de premières propositions revendicatives a été rendue publique en septembre 2019 (consultable sur le site Internet de l'UFSE).

Dans le même temps, la CGT Fonction publique a participé à différentes réunions unitaires réunissant la Mutualité fonction publique et les organisations syndicales de la fonction publique dans l'objectif de mener une campagne la plus unitaire possible pour que l'ensemble des personnels, actifs et retraités, fonctionnaires et agents non-titulaires, puissent bénéficier d'un droit à protection sociale complémentaire du plus haut niveau possible en santé et en prévoyance.

C'est dans ce sens que le 7 février dernier, les organisations syndicales CGT, CFTC, FAFP, FO, FSU, Solidaires, UNSA et la Mutualité fonction publique ont publié une déclaration unitaire « Pour une politique ambitieuse de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ».

Constatant que la protection sociale complémentaire n'était pas inscrite à l'ordre du jour de l'agenda social, les organisations syndicales avaient demandé l'ouverture d'un processus de négociations. Depuis, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a annoncé l'organisation d'une réunion de travail à une date indéterminée ♦

Un dossier complet sur cette question, comprenant la déclaration unitaire du 7 février évoquée ci-dessus, est accessible sur notre site internet www.ufsecgt.fr

Accueil > Vie des personnels >

Protection et action sociale > Assurance maladie et PSC

e dans l'objectif ser...

blier la limitation des droits de parole et d'intervention des parlementaires avec l'adoption d'un nouveau règlement à l'Assemblée nationale.

Il n'est pas anodin de constater que 29 ordonnances sont annoncées dans le projet de loi portant réforme des régimes de retraite !

Il n'est pas moins anodin de constater que ce même projet de loi est présenté à l'examen des parlementaires en faisant l'impasse sur les enjeux de financement dans l'attente des conclusions hypothétiques de la Conférence de financement convoquée par le gouvernement dont nous savons qu'elle ne pourra se solder par un quelconque accord...

Que dire de la situation dans la fonction publique dès lors que la loi portant transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à légiférer par de multiples ordonnances sur la négociation collective, les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics, la formation professionnelle, la codification du droit.

DÉMOCRATIE SOCIALE

L'écrasement de la démocratie sociale

sous des formes multiples et diverses y compris dans l'objectif de réduire les droits et les moyens des organisations syndicales et du monde du travail. C'est une des dimensions des lois travail et de transformation de la fonction publique.

Plus fondamentalement encore, c'est la mise en cause du droit à la négociation si ce n'est son impossibilité qui sont recherchées. Force est de constater que le Gouvernement aura tout fait pour ne pas prendre en compte les oppositions, les critiques et encore moins les propositions et les revendications alternatives portées par les organisations syndicales au sujet de la retraite.

Nous rappellerons par ailleurs que 83 amendements avaient ainsi été déposés par la CGT Fonction Publique lors de l'examen du projet de loi portant transformation de la Fonction Publique par le Conseil commun de la Fonction publique. Ces amendements comme la

plupart de ceux qui avaient été déposés par les autres organisations syndicales n'ont pas été intégrés dans le projet de loi... Il en est de même sur les projets de décrets d'application de la loi...

Emmanuel Macron le sait. Son projet de société est minoritaire. Confronté à une et même des mobilisations inédites, il lui faut donc passer en force.

(Re)-Penser et imposer la démocratie dans la cité et au travail, tels sont aussi les défis que le mouvement syndical se doit de relever. ♦

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR LE SITE INTERNET

www.ufsecgt.fr

Contribution de la CGT transmise à la mission sur la négociation collective dans la Fonction publique

La CGT réaffirme tout d'abord son attachement à la démocratie sociale, sa volonté de développer la négociation collective dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. Une évolution des textes ne doit donc viser qu'à créer les conditions pour que des accords de progrès puissent être conclus au niveau national, ainsi qu'au niveau local ou sectoriel lorsqu'il s'agit de décliner des accords nationaux et de les améliorer. La CGT souligne qu'elle a d'ailleurs largement milité pour que figure dans la loi statutaire la possibilité de conclure des accords à caractère majoritaire.

Dans le même temps, la CGT réaffirme son attachement au principe constitutionnel d'une Fonction publique à caractère législatif et réglementaire : il doit donc continuer d'appartenir au législateur et au gouvernement de donner une traduction juridique aux accords nationaux conclus dans la Fonction publique.

PROPOSITIONS REVENDICATIVES DE LA CGT

En matière de développement de la négociation collective dans la Fonction publique, la CGT porte les propositions suivantes :

» Obligation de négociation quand la totalité des organisations syndicales le demande (fin du monopole de l'employeur sur l'engagement de négociations);

» A chaque niveau, détermination d'une instance de référence unique pour fixer les organisations habilitées à parti-

ciper aux négociations;

» niveau national : CCFP pour les questions transverses et CSFPT/CSFPE/CSFPH pour les questions spécifiques aux versants;

» local/sectoriel : CT.

La CGT propose par ailleurs de réserver l'accès à la négociation aux seules organisations syndicales représentatives et, en cas de liste commune, aux organisations ayant pour chacune d'entre elles recueilli au moins la fraction de suffrage nécessaire à l'obtention d'un siège.

» Pour conforter la représentativité, la CGT estime indispensable de revoir le nombre de sièges au CCFP et de prévoir des barèmes de nombre de sièges pour les CT de proximité dans la Fonction publique de l'Etat;

» La CGT se prononce par ailleurs pour un droit des organisations syndicales à prendre l'initiative une consultation des personnels dans le cadre des processus de négociation

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La CGT souligne que le contexte dans lequel la mission mène ses travaux ne peut que fortement interroger quant à la possibilité d'aboutir à un résultat positif.

En effet, la loi de Transformation de la Fonction publique va conduire mécaniquement à un recul quantitatif et qualitatif des droits d'intervention des personnels, à un affaiblissement de leurs organismes de représentation. Déjà, les modalités transitoires avec l'exclusion des compétences du CHSCT pour examen des « projets importants » et la suppression du droit à expertise, entérinent

un recul inacceptable. La CGT entend poursuivre la bataille pour revenir sur ces dispositions régressives et obtenir des mesures d'amélioration en matière de droits et libertés d'organisation, d'intervention et de représentation. Elle demande un état des lieux des conséquences concrètes des dernières réformes en matière de droit syndical et d'instances de représentation, tant dans le secteur privé que dans la Fonction publique.

Considérant les éléments ci-dessus, l'orientation même de la lettre de mission conforte nos inquiétudes et préventions. La lecture de ladite lettre laisse en effet clairement percevoir que le gouvernement envisage de remettre en cause la prééminence de l'accord majoritaire, de conférer une portée juridique aux accords et d'inverser la hiérarchie des normes entre le niveau national et les niveaux local et/ou sectoriel.

Ces préventions sont bien évidemment renforcées dans un climat de forte détérioration des relations sociales, dont le gouvernement porte la responsabilité en s'efforçant d'imposer un projet rejeté par une large majorité de la population et par une intersyndicale représentant une large majorité des salariés et agents.

Enfin, la CGT conteste que le nombre d'accords conclus soit aussi faible que ce que décrit la lettre de mission (16 accords conclus au niveau ministériel sur la période 2010-2014). Elle souligne également que plusieurs processus de négociation ont échoué d'abord et avant pour des raisons d'orientation politique et de choix budgétaires contraints dont le gouvernement porte, là encore, la responsabilité. Nous relevons également que le gouvernement actuel n'a jamais jugé bon d'ouvrir des négociations salariales en dépit des demandes répétées de la totalité des organisations syndicales de la Fonction publique. ♦





@ fotolia - adobestock

Une attaque d'ampleur contre la démocratie sociale

L'essentiel des mesures de la loi de transformation de la Fonction publique s'appliquent déjà et d'autres le seront dès la publication des décrets

Le décret publié le 29/11/19 concerne deux sujets importants pour les personnels, l'avenir des CAP et les lignes directrices de gestion (LDG).

Sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide » le gouvernement s'attaque à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes. C'est nier l'attachement des personnels à ces instances qui participent de l'exercice de la citoyenneté sur le lieu de travail et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

En soustrayant à la compétence des CAP des décisions individuelles relatives à leur carrière, la loi remet en cause le principe constitutionnel qui définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires depuis l'origine du statut général.

Avec les restructurations, fermetures et transferts de services, abandons de missions, le gouvernement a besoin d'affaiblir le rôle et la place des représentants du personnel qui sont un véritable obstacle à ses orientations. Il lui faut donner la main aux managers locaux pour gérer la carrière des fonctionnaires et favoriser les mobilités contraintes et le mérite individuel au détriment de règles collectives et égalitaires.

LA MISE À MAL DES INSTANCES DÉMOCRATIQUES QUE SONT LES CAP !

La loi supprime sur des questions essentielles dans la carrière et la vie au travail des agents, l'avis des CAP sur les décisions prises au titre de 2020 pour les mutations et mobilités, les détachements et intégrations directes, et de 2021 pour la titularisation (hors refus), l'avancement et la promotion.

Elle prévoit aussi pour la Fonction publique de l'État, des CAP par catégorie et non plus par corps (voire par grade) dès leur renouvellement en 2022.

Les CAP restent donc compétentes pour :

➤ Les refus de titularisation (et licenciements en cours de stage), de congés pour formation syndicale ou formation en matière d'hygiène/sécurité, de service à temps partiel et litige lié au TP ; d'autorisation d'absence pour préparer

un concours ou pour une action de formation continue, de congés au titre du CET, de demande d'utilisation du CPF, de télétravail ;

➤ Le recours relatif au compte rendu de l'entretien professionnel ;

➤ L'examen des sanctions disciplinaires ;

➤ Les questions liées au licenciement, à la disponibilité, à une démission, à la réintégration à l'issue d'une période de privation de droits civiques ou de perte de nationalité.

Les agents peuvent choisir un « représentant syndical » désigné par un syndicat représentatif de leur choix pour les assister dans les recours administratifs contre les décisions prises en matière de promotion, d'avancement et de mutation/mobilité.

Pour la CGT, c'est l'arbitraire qui est favorisé au détriment des intérêts des personnels qui y perdront en visibilité et en transparence. Nous avons, au contraire, besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés, pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de leur carrière par des élu.es disposant des moyens néces-

saires.

C'est dans ce contexte de remise en cause des CAP que la loi instaure des LDG dont l'objectif est de déconcentrer les décisions individuelles et de doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action.



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Les LDG établies au niveau ministériel, pour 5 ans au plus, peuvent comporter des orientations propres à certains services, ensemble de services, missions, ensemble de corps, types d'emploi.

Si c'est prévu et compatible avec les LDG ministérielles, elles peuvent être établies par le Chef de service pour un ensemble de services centraux et de services déconcentrés (et pour des services à compétences nationales) ou par les chefs de services déconcentrés relevant d'un ou de plusieurs ministères. Les LDG, qui peuvent être communes ou distinctes, sont publiées et/ou rendues accessibles aux agents. Elles déterminent les orientations :

› **sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH** qui définit les enjeux et les objectifs, au regard des politiques publiques et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Elles peuvent porter sur le recrutement et l'emploi, la GPEC, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles.

› **en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels** qui fixent les critères pour les promotions au choix dans les corps et

grade et les mesures favorisant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures. Elles précisent les modalités de prise en compte de la valorisations des acquis de l'expérience professionnelle (y compris hors administration et dans le privé) et de l'égalité femmes/hommes dans les procédures de promotion.

› **en matière de mobilité** avec des tableaux périodiques de mutation dans certains ministères :

- favoriser l'adaptation des compétences aux métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, l'égalité professionnelle et accompagner les mobilités (même hors de l'administration) ;

- fixer la procédure de gestion des demandes individuelles, les modalités de prise en compte des priorités, voire de critères supplémentaires et les modalités d'affectation sur les emplois avec des durées minimales ou maximales.

Le Comité technique, CSA en 2022, est consulté sur les LDG et leur révision. Un bilan annuel des LDG de mobilité et de promotion sera présenté devant le comité technique compétent.

L'UFSE-CGT a réuni le 4 février les syndicats pour faire un point de la mise en œuvre des LDG « mobilité » présentées dans les CT ministériels et dans certaines directions.

Si ces LDG ont fait l'objet d'améliorations grâce à la CGT, elles offrent tous les outils pour détruire le droit à mutation choisie (mobilité contrainte, multiplication des postes à profil, mutation au fil de l'eau,

entretien préalable à l'affectation, ...) et plonger les personnels dans une insécurité professionnelle permanente. C'est aussi une remise en cause inacceptable des représentants des personnels élus en décembre 2018. Elles ne feront qu'aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes et ouvrir la porte à des pratiques discriminatoires. ♦

Conseil commun 30 janvier 2020

Olivier Dussopt présidait la séance.

L'intersyndicale CGT – FO – FSU – Solidaires – FA a fait la déclaration suivante :

« Une nouvelle séance de ce conseil commun s'ouvre ce jeudi 30 janvier. Certaines de nos organisations ont fait le choix d'y siéger, d'autres pas, et nous aurons notre expression propre sur l'ordre du jour. Mais c'est au nom de l'ensemble des organisations de l'intersyndicale mobilisée pour le retrait du projet de loi retraites que nous souhaitons faire la déclaration préalable suivante.

Lors du conseil commun de la Fonction publique du mercredi 22 janvier consacré à l'étude du seul article du projet de loi sur la réforme des retraites soumis à son avis, nous avons souhaité manifester notre opposition résolue à cette réforme et à l'absence de prise en compte de nos revendications, tant au niveau du gouvernement dans son ensemble qu'au niveau de la Fonction publique en particulier, ce qui dénote une fois de plus un dialogue social dégradé.

Brandir des pancartes pendant la lecture d'une déclaration est certes un peu inhabituel dans cette enceinte, et pourtant cela ne traduit encore que très partiellement la profonde insatisfaction qui est la nôtre face à l'entêtement et le mépris affiché par ce gouvernement.

Vexé face à la protestation des organisations syndicales majoritaires à ce CCFP, qui pourtant n'ont fait que porter dans cette enceinte, les pancartes brandies par des milliers de personnes, depuis des mois, qui refusent de se laisser imposer une dégradation majeure de leurs droits à retraite, vous avez tenté d'empêcher, sans succès, la lecture de la déclaration intersyndicale CGT, FSU, FO, Solidaires, CGC, FA-FP.

Froissé que les élu-es des personnels manifestent leur mécontentement, vous avez vainement tenté d'imposer la discussion sur les amendements alors que le représentant de l'intersyndicale lisait la déclaration.

Dans un communiqué vous avez qualifié notre liberté d'expression de « comportements irrespectueux » qui témoignent d'un « refus de certaines organisations syndicales de travailler à l'amélioration des conditions de travail des agents » : quel cynisme de parler d'améliorations alors que tout, dans ce projet de loi, vise à baisser les pensions, faire travailler plus longtemps, supprimer la catégorie active, amputer les conditions de prise en compte de la pénibilité et de la dangerosi-



de la fonction publique du

té, réduire les droits des agent-es comme de l'ensemble de la population alors que nos propositions ne sont jamais reprises.

L'intersyndicale se félicite donc que les agent-es de la fonction publique aient massivement répondu présent-es et soient venu-es déposer leur outil de travail devant Bercy au moment même où se tenait ce conseil commun, et se soient de nouveau massivement mobilisés lors des dernières journées interprofessionnelles, en particulier les 24 et 29 janvier derniers.

Nous soulignons une nouvelle fois que la mobilisation est soutenue par une large majorité de français et que les organisations syndicales qui revendiquent le retrait du projet sont nettement majoritaires tant au niveau interprofessionnel que dans la Fonction publique.

Nous considérons que nous sommes en droit de vous faire savoir, Monsieur le Ministre notre désaccord, sans violence, mais sans complaisance face à ce projet gouvernemental qui a vocation à baisser le niveau de la pension d'un très grand nombre de fonctionnaires. ♦

1. DÉCRET MODIFIANT LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL ET À LA DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

L'article 85 de la loi du 6 août 2019 intègre les dispositions relatives au maintien des droits à avancement et à la retraite, dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière pour les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant. Cette période est assimilée à des services effectifs.

Par ailleurs, pour bénéficier d'une disponibilité pour élever un enfant, l'âge de l'enfant est porté de huit à douze ans, la durée minimale du congé parental, initialement de six mois, est réduite à deux mois et les demandes de renouvellement de congé parental doivent être présentées au moins un mois avant la fin du congé en cours, au lieu de deux mois auparavant.

Les amendements déposés ont soit, été retirés, soit ont obtenu un avis favorable.

Vote global sur le texte :
Pour : unanime.



2. PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX CONDITIONS ET MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DU TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LA MAGISTRATURE

L'article 49 de la loi du 6 août 2019 prévoit les possibilités de recours ponctuel au télétravail.

Afin de mettre en place le télétravail ponctuel, le projet supprime la notion de « régularité » de la définition du télétravail et prévoit par ailleurs deux types d'autorisation de télétravail :

- une autorisation temporaire de télétravail peut être demandée par un agent lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site ;

- une autorisation de télétravail dont la durée n'est pas limitée dans le temps peut porter sur la fixation de jours de télétravail au cours de la semaine ou du mois ainsi que sur l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent pourra demander l'utilisation à son supérieur hiérarchique direct. Cette autorisation de télétravail peut concerner un recours régulier ou ponctuel au télétravail. En effet, l'agent ne souhaitant pas télétravailler régulièrement mais présentant un besoin de recours ponctuel au télétravail pourra déposer une demande portant sur un faible volume de jours flottants de télétravail (un jour par mois par exemple).

Le projet prévoit la possibilité de déroger à la règle de présence minimale des télétravailleurs sur site de deux jours par semaine lorsqu'un télétravail est demandé temporairement. Une administration peut autoriser l'utilisation du matériel personnel de ses agents recourant ponctuellement au télétravail (jours flottants ou autorisation temporaire de télétravail).

Le projet précise que le télétravail peut être organisé dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Toutefois les employeurs, peuvent refuser la prise en charge du coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Le projet supprime la notion d'acte autorisant le télétravail au profit de la notion d'autorisation de télétravail.

La réponse à une demande de télétravail doit se faire dans un délai d'un

mois maximum et la CAP ou la CCP compétente peut être saisie d'un refus de télétravail.

Par ailleurs, la présentation d'un bilan annuel du télétravail, figurera dans le rapport social unique remis au CSA.

Vote global sur le texte :

Pour : CFTD – CFTC – CGC – FA-FP-UNSA – Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : FSU – FO

Abstention : CGT



3. PROJET DE DÉCRET FIXANT LES MODALITÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE INSTITUÉES, À TITRE EXPÉRIMENTAL, EN FAVEUR DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE RELEVANT DU SECTEUR PUBLIC NON INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

La loi du 6 août 2019 prévoit qu'à titre expérimental et pour une durée de cinq ans les personnes en situation de handicap qui bénéficient d'un contrat d'apprentissage peuvent bénéficier d'un accès direct sans concours à un corps ou cadre d'emplois relevant de l'un des trois versants de la fonction publique et faire l'objet d'une titularisation.

Le nombre d'emplois à pourvoir pour la fonction publique de l'État s'inscrit dans le cadre de la proportion de 6%.

Le candidat à cette voie de titularisation dépose un dossier présentant son parcours de formation, professionnel ainsi que les diplômes et titres acquis et tout autre élément le concernant.

La procédure de sélection est fondée sur l'évaluation de l'aptitude professionnelle des candidats – un mois avant le terme du contrat – par une commission de titularisation composée d'un membre du corps dans lequel les postes sont offerts, représentant de l'autorité de recrutement, une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi qu'une personne du service des ressources humaines. La présidence est assurée par le représentant de l'autorité de recrutement. Cette commission établit la liste des candidats déclarés aptes, par ordre de mérite.

La titularisation se fera en fonction de la détention du diplôme, de l'an-



cienneté de service pour la détermination de l'échelon de classement dans le premier niveau de grade du corps d'accueil et la période de formation à la prise de poste ou selon le cas, le bénéfice de la formation initiale prévue par le statut particulier du corps.

Ces dispositions sont adaptées aux spécificités de la fonction publique territoriale et concernent, essentiellement les modalités d'examen des candidatures et la possibilité de confier le fonctionnement de la commission de titularisation au centre de gestion.

Il en va de même pour la fonction publique hospitalière, dont les particularités, portent essentiellement sur les modalités de transmission des candidatures.

Pour finir, un bilan des recrutements est établi par les départements ministériels, chaque année avant le 1er mars, présenté annuellement devant le comité social compétent. Des mécanismes de bilan spécifiques sont prévus pour les versants territorial et hospitalier.

Ces mesures s'appliquent aux apprentis dont le contrat prend fin à partir du 1er juin 2020.

Vote global sur le texte :

Pour : CFTD – CFTC – CGC – CGT – FA-FP– FO– Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux
Abstention : FSU – UNSA



4. PROJET DE DÉCRET PRIS POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 92 DE LA LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le projet prévoit que les modalités de la portabilité des équipements sont définies par voie de convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil de l'agent. La portabilité n'a lieu que lorsque les équipements contribuent à l'adaptation du nouveau poste de travail et qu'elle représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation par elle-même.

D'autre part, le projet requiert la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant le déroulement des épreuves justifiant un aménagement des épreuves.

Enfin, la compétence de la CAP est maintenue lorsqu'une décision autre que la titularisation est proposée.

Vote global sur le texte :

Pour : CFTD – CFTC – CGC – CGT – FA-FP-FSU – UNSA – Em-

ployeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Abstention : FO



5. PROJET DE DÉCRET FIXANT LES MODALITÉS D'ACCÈS À UN CORPS OU CADRE D'EMPLOI DE NIVEAU SUPÉRIEUR OU DE CATÉGORIE SUPÉRIEURE PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT INSTITUÉES, À TITRE EXPÉRIMENTAL, EN FAVEUR DES FONCTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi du 6 août 2019 a créé, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025, une voie dérogatoire permettant aux fonctionnaires en situation de handicap, d'accéder aux corps, cadres d'emplois de niveau supérieur ou à une catégorie supérieure par la voie du détachement.

Le nombre d'emplois à pourvoir pour la fonction publique de l'État s'inscrit dans le cadre de la proportion de 6%.

La durée de services publics exigée est la durée requise pour l'accès par la voie du concours interne au corps concerné. Toutefois, en l'absence de dispositions au sein des statuts particuliers, la durée est fixée à dix ans de services effectifs.

Le dossier de candidature est principalement constitué d'un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle et d'une copie du document permettant de justifier de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

La commission chargée d'examiner les dossiers de candidatures est constituée d'au moins 3 membres.

Par défaut, la durée du détachement est d'un an.

La période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation de la part du supérieur hiérarchique ou du directeur de l'établissement de formation.

La commission auditionne les fonctionnaires détachés en vue d'apprécier leur aptitude à intégrer le corps ou cadre d'emplois et décline les différents cas de figure, intégration, renouvellement de détachement et réintégration dans le corps d'origine.

Ces dispositions sont adaptées aux spécificités de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Vote global sur le texte :

Pour : CFTD – CFTC – CGC – CGT

– FA-FP-FSU – UNSA – Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Abstention : FO



6. PROJET DE DÉCRET RELATIF AU DÉTACHEMENT D'OFFICE EN CAS D'ACTIVITÉ TRANSFÉRÉE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 15 DE LA LOI N° 83-634 DU 13 JUILLET 1983 PORTANT DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES.

La loi du 6 août 2019 a introduit la notion de détachement d'office qui prévoit que lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire est informé de ses conditions d'emploi et de rémunération trois mois avant que son détachement soit prononcé par arrêté du ministre dont il relève. Le contrat est soumis à sa signature et l'administration prend l'arrêté de détachement.

Le renouvellement du détachement est prononcé, soit au sein du même organisme d'accueil, soit au sein d'un nouvel organisme d'accueil.

Le détachement du fonctionnaire prend fin, soit pour occuper un emploi vacant au sein d'une administration, soit du fait de sa radiation des cadres, intervenue à sa demande, soit du fait de son licenciement par l'organisme d'accueil, entraînant sa réintégration dans son corps d'origine, le cas échéant en surnombre. Le licenciement n'ouvre pas droit à indemnisation.

En l'absence de renouvellement du contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres, soit pour sa réintégration dans son corps d'origine.

La CGT a fait la déclaration suivante : « L'article 76 de la loi du 6 août 2019, qui a modifié l'article 15 du Statut général, et le projet de décret qui est examiné par le CCFP sont insupportables à plusieurs titres :

1) Le détachement d'office était jusqu'à présent réservé à des situations disciplinaires extrêmement graves.

En élargissant cette possibilité aux opérations d'externalisation ou de

privatisation, c'est la notion même de détachement soumis à la demande ou l'acceptation du fonctionnaire qui est mis en cause.

2) Ces textes sont inférieurs à la directive Européenne 2001/23 du 12 mars 2001 qui organise le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'activité entre entreprises privées ou du secteur public vers le secteur privé.

En effet, si les textes du gouvernement prévoient bien le maintien de la rémunération ou, suite à un amendement parlementaire, une rémunération au moins égale à ce qui est pratiqué dans l'entreprise repreneuse, rien n'est en revanche prévu concernant les autres garanties des agents transférés. Pour les contractuels, la loi « mobilité » votée en 2009 sous Sarkozy était plus protectrice puisque l'article L1224-1 du Code du Travail créé à cette occasion prévoit que « le contrat proposé reprend les clauses substantielles du contrat de travail dont les agents sont titulaires, en particulier celles concernant la rémunération. »

3) Résultant du dogmatisme ou de la précipitation des rédacteurs, les textes restent silencieux sur le cas du fonctionnaire qui refuse de signer le contrat qui lui est proposé, notamment si ce dernier comporte des dispositions qui modifient, par exemple, sa résidence d'affectation, ses rythmes de travail ou ses conditions de mobilité. On touche ici la contradiction fondamentale entre le contrat de droit privé, qui suppose un accord des parties, et la position statutaire et réglementaire du fonctionnaire qui font l'objet d'une décision unilatérale de l'autorité administrative.

4) Cerise sur le gâteau, l'employeur privé qui licencierait un fonctionnaire détaché serait exonéré de toute obligation d'indemnité et bénéficierait ainsi d'une protection de recours devant les Prud'hommes y compris en cas de licenciement abusif.

Le projet de décret qui nous est présenté, comme toute une série d'autres que le gouvernement passe en force, vise à amoindrir les garanties des agents publics, faciliter les abandons de missions et les privatisations et, finalement, à octroyer de nouveaux cadeaux au MEDEF.

C'est sans surprise que la CGT vote contre. »

Vote global sur le texte :

Pour : Employeurs Etat - Employeurs hospitaliers

Contre : vote unanime des organisations syndicales.

Abstention : Employeurs territoriaux

Le vote unanime contre a été réitéré lors de la nouvelle convocation du CCFP le 12 février.



Une histoire de l'action sociale interministérielle

Il faut remonter au 16 janvier 1946 et au 13 août 1948 pour repérer deux circulaires concernant l'action sociale. C'est une première tentative d'encadrement juridique et d'harmonisation des initiatives mises en œuvre dans certaines administrations portant, sur les dispositifs d'assistance et de solidarité.

Puis en 1962, une commission est créée au sein du Conseil supérieur de la Fonction publique: la commission Jullien qui constate:

- La non prise en compte des retraités (déjà!), des veuves et des orphelins en tant que bénéficiaires;
- La différence de moyens entre les ministères et donc des disparités;
- L'absence de participation des personnels à la gestion des services sociaux.

En 1970, un Comité interministériel des services sociaux (CISS) est créé pour gérer les prestations ministérielles existantes avec l'objectif de les rationaliser et de les coordonner.

Cependant, il faut attendre 1979 pour voir la mise en place de la première Action sociale interministérielle (ASI) avec l'aide ménagère à domicile (AMD), supprimée en 2009.

Mais le véritable acte fondateur de l'ASI, c'est la loi du 13 juillet 1983 et de son article de référence: Art 9: « les fonctionnaires participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent ».

Entre 1991 et 1994 des groupes dé-

partementaux interministériels (GDIAS) sont créés pour expérimenter et décliner une action sociale au plus proche des territoires. L'expérimentation s'avère concluante et se concrétise par un arrêté du 7 septembre 1994, qui crée les Sections régionales d'action sociales (SRIAS) et le Comité interministériel d'action sociale (CIAS).

Une circulaire de mars 1998 viendra par la suite compléter le dispositif et donner des moyens aux SRIAS.

Mais il faut attendre le décret du 6 janvier 2006, pour avoir une véritable définition de l'action sociale interministérielle auprès des fonctionnaires et ainsi préciser la loi du 13 juillet 1983: « L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement de l'enfance et des loisirs ainsi qu'à aider à faire face à des situations difficiles. »

À l'automne 2011, est remis un rapport de l'IGAS et CGEF (contrôle général économique et financier) sur l'action sociale dans la Fonction publique. L'ambition de ce rapport est de clarifier le cadre d'intervention de l'action sociale au bénéfice des fonctionnaires de l'État, en particulier sur le partage des dispositifs entre les niveaux interministériel et ministériel. Ce rapport présentait des scénarios possibles d'évolution.

L'arrêté du 8 juillet 2016, concerne la réforme territoriale et entraîne la fu-

sion des régions.

Nous nous retrouvons avec des régions XL et des SRIAS avec des distances énormes à parcourir comme la SRIAS Grand Est ou la SRIAS Nouvelle Aquitaine

À titre transitoire, pendant deux ans, entre 2017 et 2018, deux coprésidents se mettent en place dans les SRIAS des régions fusionnées.

La circulaire du 15 février 2017 vient rappeler le rôle des SRIAS et l'importance du pilotage par les préfetures. Cette circulaire permet de réinsister sur le rôle des SRIAS et de l'implication importante qu'elles devraient avoir sur les territoires de proximité. Elle incite aussi les préfetures à jouer pleinement leur rôle de coordination et d'impulsion.

Enfin, l'arrêté du 27 décembre 2018, vient entériner la fusion des régions et précise les 7 « grandes SRIAS » qui peuvent avoir un président et vice-président et non plus des coprésidents de SRIAS.

Nous avons tenté de retracer très brièvement l'histoire de l'action Sociale Interministérielle depuis la première action sociale interministérielle en 1979 à savoir l'aide ménagère à domicile (AMD).

Nous constatons des points récurrents depuis 50 ans :

- Le peu de place des retraités dans l'action sociale interministérielle (la commission Jullien faisait déjà référence à cette problématique).
- Le manque de lisibilité de l'action sociale interministérielle pour déterminer les cadres d'interventions entre le niveau ministériel et interministériel.
- Des ministères ayant une action sociale importante et des ministères réduits à un strict minimum comme par exemple l'Éducation nationale.
- Le problème du double pilotage entre la DGAFP et les préfetures pour faire vivre ces instances.
- L'important déficit de communication concernant l'ASI pour l'ensemble des fonctionnaires d'autant plus que celle-ci est présentée comme le socle minimal de l'action sociale offerte à l'ensemble des agents de l'État.
- Le budget très modeste de l'action sociale interministérielle (CIAS) à savoir 140 millions pour l'année 2020. L'action sociale ministérielle représente environ plus de 700 millions d'euros. ♦

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR LE SITE INTERNET

www.ufsecgt.fr



Nasser Mansouri Guilani est docteur en économie et membre honoraire du Conseil économique, social et environnemental (CESE). Il a dirigé le secteur économique de la CGT et enseigné à l'université de Paris-Est-Marne-La-Vallée. Il a été membre du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), du Conseil national de l'industrie (CNI) et du Conseil scientifique de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

Développer les services publics

Les militants de la CGT sont parmi les mieux placés pour savoir que notre société est fracturée. Une partie importante de la population a du mal à vivre décemment. À l'autre extrême, les riches et surtout les plus riches voient leur situation s'améliorer. En même temps, le réchauffement climatique, dont les conséquences graves commencent à peine à se manifester, montre que le temps de la fuite en avant dans le « productivisme » et la « société de consommation » – qui caractérisent le capitalisme – est révolu.

Ces phénomènes se produisent dans les autres pays également. D'où une hausse du mécontentement et de la contestation à travers le monde. Dans certains cas, malheureusement, cette protestation va de pair avec le repli sur soi et le rejet de l'autre, avec la xénophobie, le racisme et le nationalisme, ce qui favorise l'extrême droite.

CLAIR-OBSCUR

Ces réalités confirment que le capitalisme est en crise et qu'il s'agit là d'une « crise de civilisation ».

« La crise consiste justement dans le fait que l'ancien meurt et que le nouveau ne peut pas naître : pendant cet inter-règne on observe les phénomènes morbides les plus variés... », nous apprend Antonio Gramsci, lui-même victime de ces « phénomènes morbides », en l'occurrence, dans son cas, le fascisme.

Ce qui meurt, ce sont, par exemple,

des illusions alimentées par les libéraux autour de la « mondialisation heureuse », ou encore le discours qu'ils ont voulu imposer après la chute du

mur de Berlin prétendant que le capitalisme était « la fin de l'histoire ».

Ce qui annonce la naissance du nouveau, est l'horizon qui s'ouvre devant l'Humanité grâce à cette « révolution technologique » qui rend possible de bâtir une nouvelle civilisation, un nouveau monde fondé sur la solidarité, le partage et la paix. Ce qui annonce la naissance du nouveau, est aussi la montée de la compréhension de ce fait majeur que pour éviter la catastrophe écologique, il faut changer notre manière de vivre, de produire et de consommer.

Dans ce « clair-obscur », tout l'enjeu consiste à faire en sorte que ne « surgissent les monstres ».

Ce livre s'inscrit dans cette perspective. Il soutient que la révolution technologique en cours est de nature à faciliter le développement des rapports non marchands (rapports qui échappent à la quête insatiable de profit; quête qui est consubstantielle au régime capitaliste). Il suggère que la transformation de cette possibilité en réalité implique des changements profonds dans notre manière d'appréhender, entre autres, l'activité économique, sa finalité et son organisation: il s'agit de produire non pour maximiser les profits, mais pour répondre aux besoins réels des populations; besoins qui s'expriment de plus en plus dans une perspective mondiale.

CONSTRUIRE L'ALTERNATIVE

À l'opposé de la doctrine libérale qui tend à tout marchander, le livre sou-

tient que les nouvelles technologies informationnelles facilitent la réalisation d'un ensemble d'activités dans le cadre ou selon une logique de service public. Une telle configuration permettra d'accompagner le progrès technologique avec le progrès social, d'éviter les exclusions et de partager les fruits des avancées scientifiques entre les citoyens de façon égalitaire. Le livre soutient qu'il s'agit là d'un enjeu d'avenir car le nombre de ces activités augmente en lien avec l'émergence de nouveaux besoins et aspirations de la population, mais aussi en relation avec les enjeux écologiques tels que le réchauffement climatique, la biodiversité et la préservation des ressources naturelles.

Expliquer cette vision conduit à déconstruire un certain nombre d'idées, voire de contre-vérités entretenues par les libéraux. Car ces derniers s'appuient sur l'échec de deux expériences (celui de « l'État providence » qui voulait « aménager » le capitalisme, et celui des régimes soviétiques) pour prétendre que « there is no alternative » (il n'y a pas d'alternative).

Le livre soutient, au contraire, que face au capitalisme financiarisé et ses effets dévastateurs pour les êtres humains et l'environnement, il est indispensable et possible de construire une alternative. Il suggère que cette construction ne peut se faire à partir de rien. Il défend que pour construire cette alternative, il faudra commencer par s'appuyer sur des réalités existantes pour explorer des pistes d'action et de transformation.

AGIR EN AMONT

Dans cette perspective, l'auteur soutient que, compte tenu de la nature des mutations technologiques en cours, une conception renouvelée des services publics (et plus largement du secteur public et des rapports non marchands) s'avère nécessaire: il s'agit d'aller au-delà de la conception classique des services publics et des rapports non marchands qui les considèrent comme des outils pour pallier la défaillance du marché, pour réduire la pauvreté et les inégalités. Même si de tels objectifs demeurent essentiels et louables, le développement des services publics, tel qu'il est défendu dans ce livre, vise à combattre ces fléaux non uniquement en aval, mais surtout en amont du processus de production, de création des richesses. En d'autres termes, l'idée défendue dans ce livre est que les services publics et plus largement le secteur public peuvent jouer un rôle déterminant pour renforcer le potentiel productif du pays, ce qui est indispensable pour sortir du capitalisme, pour libérer l'économie de la financiarisation.

Pour développer ce point de vue, le livre est structuré en trois parties.

L'INFORMATION ET SON PARTAGE

La première partie examine l'essence des mutations technologiques en cours qui bouleversent notre vie, notre manière de communiquer, de travailler, de produire, de consommer...; l'idée défendue est que ces mutations technologiques sont de nature à échapper aux normes marchandes. Elles portent en leur sein la possibilité de partager l'information, les connaissances et les savoirs. Cette possibilité permet de développer des activités nouvelles sur des bases non marchandes. Selon l'auteur, transformer cette possibilité en réalité nécessite des changements profonds dans notre manière d'appréhender, entre autres, l'activité économique, sa finalité et son organisation. Les services publics universels retrouvent ici toute leur pertinence et légitimité. Leur développement fait partie intégrante de la démarche collective pour sortir du capitalisme et construire une alternative. C'est pourquoi le développement des services publics est un combat d'avant-garde.

SORTIR DU DOGME LIBÉRAL

La deuxième partie a pour but de déconstruire le discours libéral autour des services publics et des impôts qui servent à financer ces services. Elle passe en revue les données statistiques et fournit des éclairages sur la réalité des impôts et des dépenses publiques et sociales. À l'opposé du discours ambiant entretenu par les libéraux, l'objectif est alors d'illustrer que les impôts et les dépenses publiques et sociales reflètent les choix de société, issus de rapports de force entre le travail et le capital.

Face à la démarche libérale qui pour justifier les politiques antisociales met l'accent sur le déficit du budget de l'État et de la dette publique et préconise des « économies budgétaires », la troisième partie a pour but de démontrer qu'il ne faut pas se limiter au constat paralysant des contraintes, ce que font les libéraux pour faire croire qu'il n'y a pas d'alternative à leurs politiques. L'auteur soutient que sans négliger les contraintes qui existent réellement, il est possible de résoudre progressivement les problèmes en mieux utilisant les possibilités existantes. La résolution de ces problèmes sera alors un pas en avant vers l'établissement d'un nouveau mode de développement économique et social. Dans cette perspective, la troisième partie du livre examine un certain nombre d'idées pour assurer le développement des services publics sous deux angles: le financement et la démocratie et plus précisément la place des citoyens dans les processus de prise de décisions publiques et de leur mise en œuvre.

Les sujets étant parfois difficiles, le livre s'attache à développer une visée didactique et cherche à faciliter l'analyse par l'explication des termes techniques et des exemples concrets. Ainsi, lectrices et lecteurs et notamment militants pourront s'en servir dans les débats et discussions qu'elles/ils souhaiteraient mener dans leur entourage.

Pour développer ces idées et arguments, l'auteur s'appuie sur plusieurs années de travail mené, notamment, en commun avec des amis et collègues (chercheurs et militants syndicalistes et autres activistes), principalement dans le cadre et autour du secteur économique de la CGT. ♦



DÉVELOPPER LES SERVICES PUBLICS

Un combat d'avant-garde

MANSOURI-GUILANI
Nasser

Éditions du Croquant

Prix 12 euros en version électronique

Le livre est téléchargeable sur le site des éditions du Croquant
Nombre de pages: 244

Ce numéro double a été bouclé le 30 mars 2020. En raison de la pandémie du Covid-19, de son extension, le comité de rédaction a décidé de ne pas le faire imprimer ni de le faire distribuer durant la période de confinement. Il sera accessible via notre site internet, rubrique Presse. Nous jugeons de l'opportunité de son impression et de sa distribution au sortir du confinement. Fraternellement.

COVID-19

ALERTE CORONAVIRUS QUE FAIRE SI LA MALADIE S'AGGRAVE ?

En général, la maladie guérit en quelques jours
et les signes disparaissent avec du repos.



Toux



Fièvre

MAIS APRÈS QUELQUES JOURS



Si vous avez
du mal à respirer
et êtes essoufflé



Appelez le **15**
ou le **114**
(pour les sourds et
les malentendants)

Vous avez des questions sur le coronavirus ?



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)