

union fédérale  
des syndicats  
de l'État

la  
cgt



■ ANCV  
Prélèvement, privatisation, fin du  
monopole de l'ANCV ?



■ PROTECTION SOCIALE  
COMPLÉMENTAIRE  
Campagne de mobilisation

# FONCTION PUBLIQUE



INSPECTION DU TRAVAIL  
LE MINISTÈRE VEUT SANCTIONNER  
ANTHONY SMITH!



INSTANCES  
CSFPE, CCFP, RDV SALARIAL  
LES DÉCLARATIONS DE LA CGT

N° 292-293 — JUILLET-AOÛT 2020 — ISSN: 0762-9044 // CPPAP: 0922-S06197

© Bapoushoo



# Pas de sanction pour Anthony Smith Un combat d'intérêt général!

**D**epuis plus de trois mois, la mobilisation très large en soutien à Anthony Smith – professionnelle, syndicale, unitaire, interprofessionnelle, associative, politique, citoyenne, etc. – montre à quel point il s'agit d'un combat fondamental pour des services publics au service de l'intérêt général! Le 21 juillet, le rassemblement devant le conseil de discipline en a été une nouvelle démonstration.

Anthony Smith, inspecteur du travail n'a fait que son travail en pleine crise sanitaire, en demandant à une association d'aide à domicile qu'elle fournisse à ses salarié-es des masques de protection. Trop gênant pour un pouvoir qui

tente de cacher le scandale autour de la gestion des stocks de masques?! Quel comble quand aujourd'hui, le masque est obligatoire partout!

Trop gênant car militant de la CGT, qui défend avec ses collègues les missions et l'indépendance des inspecteurs et inspectrices du travail au service de la protection des salarié-es et du respect de leurs droits?!

En sanctionnant Anthony, le nouveau gouvernement envoie un très mauvais signe à toute une profession mais aussi à tous les personnels de la Fonction publique. Celui d'une Fonction publique où celles et ceux qui pratiquent les collusions, les pressions pour des intérêts privés économiques au détriment de la santé ne sont pas inquiétés; et où celles et ceux qui défendent l'intérêt général

sont sanctionnés!

Le ministère du travail doit revenir à la raison et mettre fin à cette répression inadmissible! Comme dans l'ensemble de la Fonction publique, les personnels doivent pouvoir exercer leurs missions sans pressions et sans entraves.

Le Statut général des fonctionnaires et ses principes de neutralité et d'impartialité doivent être respectés et renforcés au lieu d'être bafoués! Les personnels doivent pouvoir exercer leurs missions au service de l'intérêt général et non d'intérêts privés! Les services publics doivent répondre aux besoins des populations, agir contre les inégalités et protéger les plus précaires! Les libertés syndicales doivent être strictement respectées et renforcées car elles sont essentielles pour gagner le progrès social! ♦

- 2 ÉDITO
- ACTU
- 3 ■ Le ministère du travail veut sanctionner Anthony Smith !
- 4 ■ Mobilisons nous le 17 septembre pour contraindre le gouvernement à d'autre choix
- 4-5 ■ Rendez-vous salarial Fonction publique
- 4-5 ■ Mobilisons nous le 17 septembre Communiqué UFSE
- 5 ■ Congés bonifiés Macron l'a voulu, Philippe l'a fait !
- 6 ■ L'emploi et les salaires pour de meilleures retraites
- 7 ■ 12 revendications cgt pour la jeunesse
- 8-9 ■ Tribune collective «vérité et justice», publiée sur Libération
- 9 ■ La CGT reçue par la ministre de la fonction publique

10-11

PSC

■ Vers une nouvelle campagne de mobilisation pour la protection sociale complémentaire

10-11

■ Pour une politique ambitieuse de la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique

12-14

INSTANCES

■ Compte-rendu de l'assemblée plénière du CSFPE du 23 juin

15-19

■ Compte-rendu de du CCFP du 25 juin

20-22

■ Rendez-vous salarial Déclaration de la CGT

22-23

SOCIAL

■ Prélèvement, privatisation, fin du monopole de l'ANCV ?

**Ce numéro 292-293 daté juillet-août 2020 de Fonction publique est distribué avec un supplément: PLF-PLFSS — DES BUDGETS À LA HAUTEUR DU MONDE DE DEMAIN**



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :  
UFSE-CGT

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

DIRECTRICE DE PUBLICATION  
RESPONSABLE DE RÉDACTION :  
Catherine MARTY  
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :  
Stéphane Jéhanno  
COMITÉ DE RÉDACTION :  
Nicolas Baille, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Armand Mallier, Catherine Marty, Céline Verzeletti.

CREDIT PHOTOS :  
Sauf mention expresse  
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :  
RIVET PRESSE EDITION SARL  
SIRET : 405 377 979 00019  
ADRESSE POSTALE : BP 15577  
24 rue Claude-Henri Gorceix  
87022 Limoges CEDEX 9  
TEL. : 05 55 04 49 50 – FAX :  
05 55 04 49 60  
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS  
Dépôt légal : À parution  
ISSN : 0762-9044  
Prix de vente : 1,50 €  
Périodicité : Mensuel  
Date de parution : Sur couverture  
numéro de CPPAP : 0922-S-06197



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



Anthony Smith, accompagné de Bernard Thibault (défenseur) avant l'entrée en conseil de discipline — Paris, le 21 juillet

## Le ministère du travail veut sanctionner Anthony Smith !

**M**ardi 21 juillet 2020, Anthony Smith était convoqué devant la commission administrative paritaire du corps de l'inspection du travail en formation disciplinaire, après trois mois de mise à pied. Comme nous l'avons expliqué et démontré, notre collègue et camarade n'a fait qu'accomplir sa mission de contrôle du respect de la réglementation du travail, dans les circonstances particulièrement difficiles qui étaient celles des premières semaines de la crise sanitaire, et malgré les pressions qu'il a eu à subir. Mais pour ce gouvernement, dont la seule orientation était la continuité à tout prix de l'activité économique, protéger la santé et la sé-

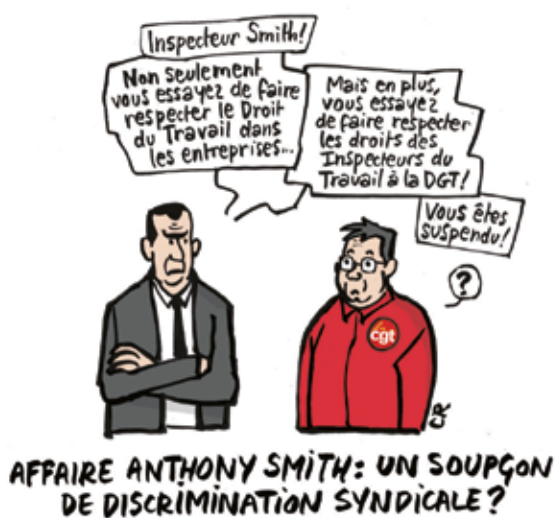
curité des travailleuses les plus précaires et exposées à la covid constitue une faute. Encore plus si l'on est syndicaliste.

Sourds à la mobilisation inédite des agent-e-s du ministère du travail et au soutien immense que cette procédure honteuse a suscité, qui s'est encore manifesté hier avec un rassemblement de 500 personnes devant la DRH où se réunissait le conseil de discipline, l'administration a soumis à l'avis de la CAP et voté en faveur de deux sanctions alternatives: soit une mesure d'exclusion temporaire sans traitement d'une durée de trois mois, soit une mesure de mutation d'office qui pourrait impliquer la perte de ses fonctions d'agent de contrôle.

Les représentantes du personnel ont unanimement voté contre.

Ces sanctions envisagées sont d'une particulière gravité. Elles témoignent de la volonté non seulement de tuer professionnellement un agent investi dans ses fonctions, mais aussi de mettre au pas avec l'ensemble d'un corps et ses organisations syndicales majoritaires. Nous en appelons solennellement à la ministre, à qui revient maintenant la décision, pour qu'elle mette un terme à cette procédure inique et prenne la seule décision juste: la réintégration d'Anthony et l'abandon de toute poursuite disciplinaire.

Pour ce qui nous concerne, nous poursuivrons la mobilisation jusqu'à ce que cet objectif soit atteint et appelons nos collègues, comme toutes celles et ceux attaché-e-s à une inspection du travail indépendante, à en faire de même. Nous proposerons dès demain de nouvelles actions. ♦



Il est toujours temps de signer [la pétition en ligne](#)

Manifestation du 30 juin



## Mobilisons nous le 17 septembre pour contraindre le gouvernement à d'autres choix

Conformément à ses engagements, le Premier ministre a reçu ce jour les organisations syndicales et patronales pour une « Conférence du dialogue social », confirmant ainsi les propos de son discours de politique générale qui placent le dialogue et la démocratie sociale au cœur des enjeux sociaux, économiques et environnementaux de la période.

Sur la forme, la CGT note un changement de méthode et une meilleure considération des organisations syndicales comme actrices incontournables sur les sujets du travail, de l'emploi des jeunes, de la lutte contre le chômage et de la relance de l'économie.

Sur la méthode de travail présentée, la CGT prend acte avec satisfaction des engagements du Premier ministre concernant les projets de réformes de l'Assurance chômage et des retraites. Au-delà d'un « simple » report de calendrier, c'est le contenu même de ces réformes qui sera ouvert à discussions/négociations.

Assurément, les mobilisations sociales de 2019 et 2020 ont lourdement influencé ce choix politique qui n'est en rien du seul fait de la crise sanitaire. C'est bien la démonstration que seul le dialogue social conjugué à un rapport de force permet des avancées pour le monde du travail.

La construction inédite de réunions de « suivi et d'évaluation » sur le plan national et en territoire est aussi à saluer. Les organisations syndicales territoriales

auront en ce sens un rôle prépondérant.

La CGT s'inscrit dans l'ensemble des rendez-vous nationaux comme en territoire et organisera, en tant que de besoin, les mobilisations sociales les plus larges afin de réellement peser sur chacun des dossiers.

Mais ces premières avancées ne peuvent cacher l'obstination gouvernementale et patronale qui considère le salaire comme l'ennemi de l'emploi.

Le Premier ministre refuse toute augmentation du SMIC et des minima sociaux!

Avec en plus un patronat bien plus prompt à recevoir des aides et des exonérations sans contreparties, à verser des dividendes aux actionnaires qu'à augmenter les salaires, le retour à la croissance via la consommation des ménages est impossible.

**Plus que jamais, la mobilisation sociale doit se faire entendre pour une politique publique d'investissement, pour l'emploi, pour les salaires et la diminution du temps de travail, pour notre système de protection sociale et nos retraites...**

**C'est tout le sens de l'appel à la mobilisation et à la grève du 17 septembre prochain! ♦**

## Rendez-vous salarial Fonction Publique

24 JUILLET 2020

**Pouvoir d'achat des fonctionnaires, le monde d'après ressemble au monde d'avant !**

Dans un contexte inédit de crise sanitaire et économique, lors du rendez-vous salarial du 24 juillet 2020, la CGT a porté des revendications de haut niveau pour qu'un changement visible et conséquent soit gagné par la hausse immédiate du point d'indice, une revalorisation des grilles indiciaires et l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Après dix ans de quasi-gel du point d'indice, aux attentes des agents publics la ministre a, à nouveau, opposé le gel du point d'indice et une multitude de mesures catégorielles. Elle a présenté, pour l'essentiel, des sujets

## Mobilisons nous le 17 septembre Communiqué UFSE

La crise sanitaire a démontré combien les services publics et la Fonction publique sont essentiels notamment pour garantir à toutes et tous l'accès aux droits sociaux et aux soins. Nous nous souviendrons et ne sommes pas près d'oublier les mots du président de la République lors de son discours du 13 avril dernier: « les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune, notre pays tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal ».

Et en effet, dix ans de gel du point d'indice, ce n'est pas tolérable et juste. Une des urgences est bien la revalorisation conséquente des salaires et des carrières.

Et pourtant, quelques mois après ce 13 avril, le remaniement ministériel et le discours du Premier ministre n'auraient rien de bon.

Jean Castex a beau nous annoncer un « nouveau gouvernement de combat » il confirme une politique identique, celle-là même qui a montré sa nocivité et son incapacité à apporter

Fin des congés bonifiés !

Macron l'a voulu  
Philippe l'a fait !

déjà engagés comme le Ségur de la santé, les suites du PPCR et de la loi de Transformation de la Fonction publique, l'indemnité de fin de contrat, et l'ouverture d'une concertation sur la protection sociale complémentaire dans l'État.

Les petites avancées du jour sont :

- Une compensation « dynamique et pérenne » de la hausse de la CSG ;
- La reconduction pour 2 ans de la GIPA (2020 et 2021) ;
- Des mesures d'action sociale pour la FPE ;
- Des mesures d'attractivité sous forme de prime spécifique dans certaines affectations ;
- La revalorisation de l'indemnité pour fonctions itinérantes de la filière médico-sociale des collectivités locales ;
- Des mesures de rapprochement des primes dans les administrations territoriales de l'État (DDI, région parisienne) ;
- Examiner les filières les moins primées essentiellement féminisées

comme la filière socio-éducative du ministère de la justice ou la filière des bibliothèques.

À la demande de la CGT, la ministre s'est engagée à regarder les conséquences du Ségur de la santé dans les deux autres versants de la fonction publique et tout particulièrement pour les EHPAD de la territoriale.

Aucune mesure de passage en A type de la filière sociale n'est prévue dans les 3 versants au seul profit de mesures sur les primes.

Pour résumer un rendez-vous déprime pour un rendez-vous des primes !

**D'ores et déjà, la CGT sera dans l'action dès le 17 septembre prochain pour porter les revendications des agents de la fonction publique. ♦ Voir dans les pages Instances, en fin de numéro, la déclaration CGT prononcée lors de ce RdV salarial**

des réponses concrètes aux urgences actuelles.

Comme annonces sonnantes et trébuchantes du président Macron et du Premier ministre, nous pouvons retenir : des milliards d'euros pour les grands groupes sans exigences de contreparties, pour exonérer de cotisations les patrons de ces mêmes entreprises et pour baisser les taxes sur la production. Dans le même temps, aucune mesure salariale, pas de développement massif des services publics pour répondre aux besoins de la population, pas de plan écologique ambitieux, pas de renforcement de notre système de protection sociale, pas de lignes politiques fortes en direction de la jeunesse, pas de mesures de progrès social en droit du travail et en garanties collectives...

Avec des annonces provocantes mais pas étonnantes, nous avons bien compris l'entêtement du gouvernement à imposer les mauvaises réformes : malgré un report — pour le moins confus — maintien de la réforme de l'assurance chômage avec un durcissement des critères pour percevoir les indemnités chômage, maintien de la loi de transformation de la Fonction publique qui sabote le Statut général et les missions de service public, maintien du principe d'une réforme pour un régime de retraite universelle par points, suppression pour les futures générations des régimes spéciaux...

À l'opposé de tels choix, l'UFSE-CGT revendique l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction

publique, une indispensable et conséquente revalorisation salariale et l'effectivité de l'égalité professionnelle femmes-hommes, ce qu'elle a réaffirmé lors des différentes rencontres avec la ministre de la Fonction publique et lors du rendez-vous salarial du 24 juillet.

L'UFSE-CGT propose avec force, toujours et encore, le déploiement des services publics dans l'intérêt général, des moyens humains et matériels suffisants pour l'exercice des missions dans de bonnes conditions et réaffirme son engagement plein et entier contre la réforme vers un régime universel de retraite par points, contre la suppression des différents régimes de retraite et pour la possibilité de partir plus tôt à la retraite pour une juste reconnaissance de la pénibilité de certaines professions.

Pour contraindre ce gouvernement à faire d'autres choix, pour une véritable justice sociale, la mobilisation de toutes et tous est indispensable, dans l'unité la plus large.

**Le 17 septembre est une nouvelle journée nationale inter-professionnelle de grève et de manifestations. L'UFSE-CGT appelle à participer activement à cet appel inscrit dans un processus de luttes qui devra se renforcer, tout le long des mois de septembre et d'octobre, dans les différents secteurs professionnels pour peser véritablement et empêcher une crise sociale d'ampleur. ♦**

**Finir son mandat de Premier ministre par une énième attaque contre les droits des fonctionnaires, c'est bien digne d'Edouard Philippe qui jusqu'au bout n'aura eu de cesse de casser les conquises des travailleurs de ce pays, en menant une politique antisociale agressive et régressive.**

Le 2 juillet, en signant le décret n° 2020-851 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique, il met fin de fait à ce droit gagné en 1978 dans la lutte par les originaires de l'outremer avec la CGT.

Cette réforme, née de la volonté du Président et annoncée à l'ouverture des assises de l'outremer en 2018, la CGT et son collectif des Originaires de l'outremer l'ont combattue avec détermination et nous avons raison.

Le nouveau décret instaure un nouveau droit à congés dans lequel l'agent ne bénéficiera désormais que de 31 jours maximum à passer dans le territoire où se situe son Centre des intérêts matériels et moraux (CIMM). Sont donc supprimés 34 jours à passer dans sa famille et dans son pays : ce ne sont plus des congés bonifiés ! De qui se moque-t-on ? Par ailleurs, la question des critères déterminants le droit n'a pas été réglée.

Malgré les quelques points positifs contenus dans le décret et destinés à mieux faire passer la pilule, pour la CGT c'est une perte conséquente pour les originaires de l'outremer en fonction dans l'hexagone et c'est aussi une perte économique pour les DOM.

L'entrée en vigueur du décret dès ce mois-ci ne nous fera pas baisser les bras pour autant. La CGT entend reprendre les mobilisations contre cette réforme destinée à faire des économies budgétaires et aider les employeurs publics à gérer la pénurie d'effectifs liée aux suppressions d'emplois. ♦

## L'emploi et les salaires pour de meilleures retraites

**Après un passage en force avec le 49.3 – que personne n'a oublié –, le gouvernement semble résolu à rouvrir le dossier explosif des retraites. Pourtant, le contexte actuel montre combien il est important que le système de retraite soit stable et solide, afin d'assurer un niveau de pension qui ne dépende pas de la conjoncture économique. L'urgence n'est pas à une telle réforme.**

La CGT le réaffirme : pour sortir de la crise économique consécutive à la crise sanitaire, la priorité c'est l'emploi et, spécifiquement, celui des jeunes.

L'Unedic annonce près d'un million de chômeurs supplémentaires d'ici fin 2020, alors que près d'un million de jeunes vont arriver sur le marché de l'emploi en septembre. Dans ces conditions, il n'est pas acceptable de voir se multiplier les plans de licenciements massifs, déguisés sous des termes de novlangue tels « qu'accords de performance collective » ou « plan de sauvegarde de l'emploi » et, ce, alors que les entreprises bénéficient d'aides de l'État financées par des exonérations de cotisations qui creusent un peu plus les déficits sociaux. Encore une fois, ce sont les travailleur·euses (particulièrement les « salarié·e.s premières de corvée » durant la crise sanitaire) qui vont faire les frais de choix désastreux du gouvernement.

### QUE CERCHE LE GOUVERNEMENT SUR LES RETRAITES ?

Satisfaire le patronat, avec un nouvel allongement de la durée de cotisation, éloignant de plus en plus l'âge d'accès à une retraite à taux plein.

### POUR LA CGT, LES SOLUTIONS POUR SORTIR DE LA CRISE, SONT :

- de permettre à toutes et tous d'avoir un bon emploi et de pouvoir travailler mieux et non pas plus et plus longtemps ;
- de partager le travail avec la réduction hebdomadaire à 32 heures pour toutes et tous ;
- des augmentations de salaires et, ainsi, plus de cotisations sociales attachées au salaire pour la sécurité sociale et les retraites.

C'est en augmentant les recettes, pour le financement de la retraite, que des perspectives de progrès seront possibles, notamment partir en retraite à 60 ans et même avant, en départ anticipé, pour les métiers pénibles. C'est cela qui permettra aux jeunes d'accéder plus rapidement à un emploi stable.

Dans ce contexte, la CGT juge particulièrement inquiétant de voir que le dossier des retraites est détaché du ministère des Solidarités et de la Santé, isolant la branche retraite du reste de la sécurité sociale, pour être rattachée au ministère du Travail. C'est un mauvais présage des intentions gouvernementales sur le devenir de l'ensemble de la sécurité sociale.

Avec les attaques sur les droits so-

ciaux, on devine que le gouvernement veut encore renforcer la part consacrée à l'épargne retraite. Cette dernière fait perdre tous les travailleur·euses, en réduisant les recettes de la sécurité sociale avec les exonérations qui y sont liées et en amenuisant les droits collectifs et individuels liés à ces cotisations.

La crise actuelle révèle d'ailleurs encore de nouveaux perdants, avec l'utilisation par les entreprises de l'épargne salariale comme variable d'ajustement sur les effets du chômage partiel.

### POUR LA CGT, LES URGENCES SONT :

- la nécessité d'une autre politique de l'emploi, en particulier pour les jeunes, pour maintenir et développer l'emploi, en considérant celles et ceux qui travaillent, plutôt que les actionnaires et leurs dividendes ;
- le besoin de nouvelles garanties collectives, avec une sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous ; cela passe par des droits au chômage étendus immédiatement et l'abrogation de la réforme d'assurance chômage ;
- une augmentation du financement de la protection sociale fondée sur la cotisation et mettant fin aux exonérations et autres exemptions.

**Pour exiger une autre politique, en matière d'emploi et de salaire, et signifier l'arrêt de toute réforme régressive en matière de retraite, la CGT appelle à la mobilisation le 17 septembre. ♦**



## 12 REVENDICATIONS

### CGT POUR LA JEUNESSE

**Les jeunes subissent de plein fouet les effets néfastes des crises économiques et particulièrement ceux liés à la situation sanitaire post-covid. En septembre, 800 000 jeunes vont entrer sur le marché du travail dans un contexte de forte augmentation du taux de chômage. C'est pourquoi la CGT a décidé de faire largement connaître 12 de ses revendications afin de sortir les jeunes de la précarité.**

#### □ L'éducation, la formation initiale et l'orientation

L'égalité d'accès à un service public d'éducation, de formation initiale et d'orientation de qualité. Chaque jeune doit pouvoir bénéficier de l'orientation de son choix.

#### □ Un revenu d'insertion

L'instauration d'un « revenu d'insertion » à hauteur de 80 % du SMIC (la CGT revendique un SMIC à 1800 €) afin de permettre aux jeunes qui ne sont pas sur le marché du travail de sortir de la précarité, d'éviter les « petits boulots » et permettre à chacune de se consacrer à ses études ou à la recherche d'un emploi stable.

#### □ Contrat de génération en CDI avec un tutorat

La mise en place de dispositifs de tutorat. Ces dispositifs seraient proposés aux salarié·es de moins de 25 ans et assurés par des salarié·es de plus de 55 ans qui bénéficieraient ainsi d'un départ anticipé à la retraite. Le but étant de faire profiter les jeunes de l'expérience de leurs aîné·es dans l'entreprise. Le temps dédié au tutorat pourrait être de 50 %. Le temps restant serait consacré au travail dans l'entreprise.

#### □ Lutte contre la discrimination à l'embauche

Beaucoup trop de jeunes subissent aujourd'hui une discrimination à l'embauche due à leur âge et au manque d'expérience professionnelle. Nous considérons que le seul moyen de lutter efficacement contre les discriminations est de sanctionner les entreprises qui utilisent une sélection autre que le niveau de qualification requis pour un

poste ouvert à recrutement.

#### □ Garanties jeunes

La création de « garanties jeunes » en direction des jeunes qui ne sont ni à l'école, ni en formation, ni en emploi (désignés par l'acronyme "NEET" en anglais) et en situation de grande précarité (pour la plupart en rupture familiale). Elles concernent notamment les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance ou en sortie d'une mesure judiciaire. Elles reposent sur un engagement réciproque entre l'État et les jeunes, à travers un contrat signé avec le service public de l'emploi (Missions locales). Cette mesure ne peut fonctionner qu'avec un financement et des effectifs adéquats pour les missions locales.

#### □ Un statut du/de la stagiaire

La mise en place d'un véritable « Statut du/de la stagiaire ». Les stagiaires ne doivent plus être utilisé·es comme de la main-d'œuvre gratuite et doivent être rémunéré·es dès le premier jour, a minima à hauteur de 50 % du SMIC, avec l'augmentation de ce taux en fonction du niveau de qualification.

#### □ Le logement

La mise en place de mesures favorisant l'accès aux logements sociaux pour les jeunes, l'augmentation des places dans les foyers jeunes travailleurs·euses et l'augmentation des logements étudiants CROUS. De moins en moins de jeunes ont accès à un logement décent à un prix abordable, les jeunes subissent de plein fouet la spéculation foncière, le manque de logements sociaux adaptés (T1, T2) et étudiants.

#### □ La formation professionnelle continue

La formation professionnelle ne doit plus être à la seule main du patronat. Elle doit jouer un rôle structurant et émancipateur dans le cadre de la transformation du travail dû aux transitions écologiques, climatiques, énergétiques et numériques.

## ACTUALITÉ

#### □ Les transports publics et la mobilité

Un financement des transports collectifs permettant leur accès avec un prix modéré pour les jeunes. Il est essentiel que les jeunes aient accès à des transports publics de qualité partout sur le territoire

#### □ Les indemnités chômage pour les primo demandeur·euses d'emploi

L'ouverture du droit au chômage pour les jeunes en recherche d'un premier emploi, ce qui permettrait d'accéder plus facilement à des embauches sur la base de leurs qualifications et de ne pas être contraint·e-s de signer le premier contrat de travail venu pour sortir de la précarité sociale.

#### □ L'insertion sociale au sein de la Fonction publique territoriale

L'arrêt des politiques publiques visant à réduire voir supprimer des postes dans la fonction publique territoriale afin de répondre aux besoins d'insertion professionnelle et d'insertion sociale. La Fonction publique territoriale a longtemps eu un rôle d'insertion sociale à destination des jeunes sans qualification. Ce rôle a permis d'embaucher des jeunes dans des métiers ne nécessitant pas de diplôme particulier, le tout avec une formation interne leur permettant de progresser professionnellement.

#### □ Temps de travail et retraite

Travailler moins, pour travailler tous ! Il est évident que l'augmentation du temps de travail (remise en cause des 35 heures) et/ou l'allongement des carrières du fait du recul de l'âge pour le départ en retraite maintiennent les salarié·es dans l'emploi et ne permettent pas l'embauche de jeunes. Il faut réduire le temps de travail à 32 heures hebdomadaire, revenir à un âge de départ en retraite à 60 ans et anticipé pour les métiers pénibles. ♦

## IL Y A URGENCE SOCIALE !

Dans un appel commun du 8 juillet, les organisations syndicales et de jeunesse (CGT, FO, FSU, Solidaires, FiDL, MNL, UNEF, UNL) appellent au maintien de la mobilisation durant l'été pour préparer la rentrée. En effet alors que « le Gouvernement annonce un grand plan pour la jeunesse. » Les organisations exigent que le Gouvernement « en termine enfin avec la précarité des jeunes, apporte des droits et des accompagnements supplémentaires. Il ne peut reposer sur des contrats de travail au rabais et de nouvelles exonérations compromettant plus encore le financement de la protection sociale. Face à tous ces risques de régression sociale en matière d'emploi, de salaires et de protection sociale, en particulier en matière de retraite, les organisations syndicales et de jeunesse restent mobilisées »

Cet appel est téléchargeable depuis le 9 juillet sur le site ufsecgt.fr dans la rubrique Société / Mobilisations

# Tribune collective «vérité et justice», publiée sur Libération.fr

Tribune publiée sur libération.fr, à l'initiative de la LDH et signée par plusieurs personnalités et organisations, dont la CGT, contre les violences policières et le racisme. Signez vous aussi la pétition pour apporter votre soutien!

Le monde entier défile, avec ou sans autorisation, pour condamner l'assassinat de George Floyd, honorer sa mémoire, et déclarer qu'enfin les personnes noires, victimes à différents degrés de racisme systémique et institutionnel, doivent pouvoir « respirer », c'est-à-dire vivre comme tout être humain, libre et égal aux autres, en a le droit imprescriptible. Ce que demandant particulièrement ces manifestants, c'est que ne

soient plus ni tolérées, ni protégées, ni a fortiori encouragées par les pouvoirs publics et leurs représentants du haut en bas de la « chaîne de commandement » les violences, les humiliations quotidiennes fondées sur l'apparence, les origines ou le domicile, ainsi que les brutalités pouvant aller jusqu'à la mort.

En France, malgré l'évidence d'un passé colonial qui pèse encore sur les rapports sociaux, malgré les manifestations innombrables de la combinaison des inégalités sociales, territoriales et raciales, malgré les cris de douleur et de colère de celles et ceux qui en sont les victimes, relayés par les associations et authentifiés par le Défenseur des droits lui-même, la dénégation est officialisée. Au lendemain d'une mobilisation sans

Parler vrai, c'est reconnaître le rôle des institutions et des politiques dans le développement du racisme et des discriminations..



précédent sur ces sujets, le ministre de l'Intérieur se bornait à déclarer que les policiers sous ses ordres « protègent tous les Français, y compris contre le racisme ». Cette provocation valant promesse d'impunité pour ceux des policiers et des gendarmes qui confondent une identité avec un faciès a fait long feu. Face à la mobilisation grandissante, le ministre et le gouvernement promettent aujourd'hui de renoncer à telle technique, telle procédure, de faire respecter la loi par les forces de l'ordre et exhibent à point nommé rapports et enquêtes...

S'il est non négligeable, ce changement de ton ne saurait être suffisant.

Alors que s'atténue peu à peu une crise sanitaire au cours de laquelle l'ampleur des discriminations sociales et territoriales s'est trouvée exposée en pleine lumière, et dont on découvre qu'elle a aussi recouvert de nombreuses « bavures » dans l'application des politiques sécuritaires, il est urgent de crever l'abcès en parlant vrai.

Parler vrai, c'est rappeler aux pouvoirs publics qu'ils doivent respecter et faire respecter les droits fondamentaux en manifestant le courage de la sanction.

Parler vrai, c'est reconnaître le rôle des institutions et des politiques dans le développement du racisme et des discriminations.

Parler vrai, c'est nommer les coupables de violence et de racisme ainsi que leurs responsables et exiger qu'ils soient sanctionnés.

A l'initiative de la Ligue des droits de l'Homme (LDH) et signé par plusieurs personnalités :

- ▶ Estellia Araez présidente du Syndicat des avocats de France (Saf) ;
- ▶ Etienne Balibar, philosophe ;
- ▶ Mamoudou Bassoum, champion d'Europe de taekwondo, Gilet jaune ;
- ▶ Lassana Bathily, écrivain franco-malien ;
- ▶ Judith Bernard, metteuse en scène et enseignante ;
- ▶ Patrick Chamoiseau, écrivain ;
- ▶ Monique Chemillier-Gendreau, professeur émérite à l'Université Paris Diderot ;
- ▶ Vanessa Codaccioni, sociologue ;
- ▶ Annick Coupé, militante altermondialiste ;
- ▶ Laurence De Cock, historienne et essayiste ;
- ▶ Didier Fassin, anthropologue et médecin ;
- ▶ Eric Fassin, sociologue ;
- ▶ Nora Hamadi, journaliste ;
- ▶ Stéphanie Hennette-Vauchez, professeure de droit public ;
- ▶ Cédric Herrou, Communauté paysanne Emmaüs Roya ;
- ▶ Geneviève Jacques, ancienne présidente de La Cimade ;
- ▶ Leslie Kaplan, écrivain ;
- ▶ Henri Leclerc, avocat, président d'honneur de la LDH ;
- ▶ Geneviève Legay, militante altermondialiste ;
- ▶ Éléonore Luhaka, éducatrice et actrice sociale ;
- ▶ Maryam Madjidi, écrivaine, réfugiée iranienne ;
- ▶ Gustave Massiah, membre du comité international du Forum social mondial ;
- ▶ Fatima Mostefaoui, porte-parole de « Femmes des quartiers populaires » ;
- ▶ Laurent Mucchielli, sociologue (CNRS) ;
- ▶ Latifa Oulhouir, directrice du Bondyblog ;
- ▶ Gilles Porte, cinéaste ;
- ▶ Judith Revel, philosophe ;
- ▶ Sébastien Roché, directeur de recherche au CNRS ;
- ▶ Joël Roman, président de la Ligue de l'enseignement ;
- ▶ Malik Salemkour, président de la LDH ;
- ▶ Laurent Thines, neuro-chirurgien ;
- ▶ Lilian Thuram, président de la Fondation Education contre le racisme ;
- ▶ Aurélie Trouvé, porte-parole d'Attac, enseignante chercheuse ;

- ▶ Maryse Tripiier, sociologue de l'immigration ;
- ▶ Françoise Vergès, militante féministe antiraciste ;
- ▶ Comité Adama Traoré ;
- ▶ Catherine Wihtol de Wenden, politologue CNRS ;

Et plusieurs organisations :

- ▶ Action droits des musulmans (ADM), Assemblée citoyenne des originaires de Turquie (Acoft), Association de défense des droits de l'Homme au Maroc (ASDHOM), Association des jeunes Chinois de France (AJCF), Association Justice et Vérité pour Jérôme Laronze, Association des travailleurs maghrébins de France (ATMF), Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne (Attac), Avec nous, Centre de recherche et d'information pour le développement (Crid), Collectif Vies volées, Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ), Comité pour le respect des libertés et des droits de l'Homme en Tunisie (CRLDHT), Comité pour Liu Shaoyao, Comité vérité et justice pour Lamine Dieng, Confédération générale du travail (CGT), Conseil représentatif des institutions noires de France (Cran), Coordination nationale Pas sans Nous, Emmaüs France, Fédération des Tunisiens pour une citoyenneté des deux rives (FTCR), Fédération nationale des associations solidaires d'action avec les Tsiganes et Gens du voyage (Fnasat-Gens du voyage), Fédération syndicale unitaire (FSU), Femmes des quartiers populaires, Fondation Copernic, Fondation Danielle Mitterrand, Groupe d'information et de soutien des immigrés (Gisti), Jeunesse au plein air (JPA), Jeunesse ouvrière chrétienne (Joc), La Cimade, Ligue des droits de l'Homme (LDH), Ligue de l'enseignement, Mémorial 98, Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (Mrap), Mouvement rural de jeunesse chrétienne (MRJC), Réseau euro-maghrébin citoyen et culture (REMCC), Union juive française pour la paix (UJFP), Union nationale des étudiants de France (Unef), Union nationale lycéenne (UNL), Union syndicale Solidaires, Solidarité laïque, Syndicat des avocats de France (Saf), Syndicat national des personnels de l'éducation et du social – Protection judiciaire de la jeunesse (SNPES-PJJ/FSU), 4acg Anciens appelés en Algérie et leurs amis contre la guerre.



# La CGT reçue par la ministre de la fonction publique

COMMUNIQUÉ CGT — MONTREUIL > 10 JUILLET 2020



Parler vrai, c'est répondre à celles et ceux qui se mobilisent pour le respect de leurs droits fondamentaux, la justice sociale, la justice tout court.

La société civile, les associations de défense des droits, les comités constitués autour d'affaires de violences policières avancent de longue date des propositions en ce sens. Certaines sont reprises par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), ainsi que par le Défenseur des droits. Elles constituent une base pour engager une réforme profonde de la police, de ses missions, de ses méthodes, de son contrôle.

Nous, citoyennes et citoyens de toutes opinions, de toutes origines, de toutes confessions, de tous âges, genres et professions, réclamons la création d'une commission indépendante, placée sous l'autorité de la CNCDH, qui reçoive les doléances des victimes, écoute toutes les personnes et organisations concernées et fasse des propositions qui permettent de renouer le lien entre les forces de l'ordre et la population et de combattre les violences et le racisme.

Le président de la République a récemment réitéré le vœu de faire prendre à la nation éprouvée par la crise sanitaire un nouveau départ. Ce renouveau ne se fera pas sans qu'on apure de notre présent les discriminations raciales et la violence qui les accompagne. Il ne se fera pas sans tous les citoyens. Il a besoin de vérité et de justice.. ♦

La CGT Fonction publique a été reçue, ce jour, par la ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin. Lors de cette rencontre nous avons souligné la nécessité d'avoir, enfin, un ministère de plein exercice et non plus adossé à Bercy. En effet, l'urgence est bien la fin des politiques d'austérité budgétaire.

Nous avons pu, à nouveau, rappeler combien l'engagement des personnels avait été particulièrement fort lors de la pandémie, combien malgré les insuffisances en matériel de protection, malgré des moyens réduits, malgré une pression et une mauvaise gestion gouvernementale, les personnels avaient exercé au mieux leurs missions, parfois même en mettant en péril leur intégrité physique et psychique.

Nous avons insisté sur l'indispensable bilan à faire de ces derniers mois pour tirer des enseignements. Nous avons une nouvelle fois demandé à modifier l'agenda social et à cesser les mises en place de mesures régressives. Il doit être question dès aujourd'hui d'allouer les crédits et effectifs nécessaires pour les trois versants de la Fonction publique. Pour la CGT, il est urgent d'augmenter les rémunérations, de dégeler le point d'indice, de revaloriser les grilles indiciaires, d'accéder à une réelle égalité femme-homme. Tous les secteurs de l'action publique et même ceux de l'ombre doivent être abondés en moyens.

De même nous avons mis en avant le nécessaire renforcement du Statut général, condition indispensable au rendu d'un service public neutre et impartial. La demande de réintégration de l'inspecteur du travail Anthony Smith a été réitérée dans ce cadre.

Sur les lois ou projets imposés comme celle de la transformation sociale ou celle du projet de loi 3D, la ministre a semblé vouloir avoir un discours apaisant sans toutefois acter des renoncements.

Concernant la loi de transformation de la fonction publique, elle se dit ministre de la transformation de l'action publique et non pas la ministre de la loi de transformation, pour le projet 3D elle précise que cela ne sera pas le big bang des collectivités territoriales. Tout en maintenant le fait qu'elle ne peut défaire ce qui a été fait précédemment, elle ne peut non plus nier l'incontournable besoin de moyens d'action pour les trois versants, sans préciser ce que cela signifie concrètement.

Amélie de Montchalin nous annonce le rendez-vous salarial pour le 24 juillet. Là aussi, elle restera muette sur les possibles évolutions du point d'indice pourtant si nécessaires pour une juste reconnaissance, pour l'arrêt immédiat de la baisse du pouvoir d'achat.

La CGT a porté ses revendications, a déposé des propositions écrites et détaillées pour permettre à la ministre d'en prendre pleinement connaissance. Si elle se dit ouverte au dialogue, nous savons que les paroles ne sont pas toujours suivies d'actes et que depuis bien longtemps les ministres se succèdent pour enchaîner des mesures de destruction des services publics et de la fonction publique.

Nous savons aussi que rien n'est fatalité et que nos propositions, actions et mobilisations, font bouger les lignes et si le remaniement ministériel ne signifie pas changement de politiques, les organisations syndicales peuvent, unies et en actions, défaire le mauvais et permettre d'autres perspectives.

La CGT, force de propositions, sera donc au RDV salarial le 24 juillet avec des exigences de revalorisations salariales qui ne pourront plus être remises à des lendemains incertains.

## Vers une nouvelle campagne de mobilisation pour la protection sociale complémentaire

La MFP a présenté le 7 juillet 2020 les travaux de son observatoire des fragilités sociales, par la publication d'un Mooc (visuel du document ci-dessus téléchargeable sur le site [mfp.fr](http://mfp.fr)) rassemblant de nombreux témoignages d'agents publics. La fédération a également annoncé le lancement, en concertation avec les organisations syndicales, d'une nouvelle campagne de sensibilisation des agents publics sur leur protection sociale complémentaire.

Depuis plusieurs années, l'Observatoire MFP des fragilités sociales analyse et « ausculte » l'état de santé des personnels de l'État, hospitaliers et territoriaux, avec des projets variés : études statistiques nationales, témoignages d'agents publics, regards méticuleux de tous ceux qui, malgré une santé exposée et des contraintes professionnelles parfois très lourdes, assurent le quotidien de tous les Français.

La MFP présente aujourd'hui son nouvel ouvrage sur les fragilités sociales des personnels publics. L'idée initiale était de tirer des enseignements sur la forte implication des agents qui, malgré une fragilisation sociale accrue, s'investissent sans réserve dans des missions parfois à risques. Entre reportages de terrain, immersion auprès de métiers extrêmement sensibles, expressions syndicales et mutualistes, cette approche est bien différente de celle du premier opus consacré aux expertises profes-



sionnelles.

Mais cette année, les travaux emblématiques de l'Observatoire, rédigés avant le début de la crise sanitaire, ont une tout autre résonance. Suite à un sombre printemps, ils nous permettent de porter un autre regard, bien plus acéré, sur un système qui ne protège pas suffisamment celles et ceux qui nous ont pourtant soignés, préservés ces derniers mois, et se sont investis dans tous les métiers publics lorsque nous en avions le plus besoin.

Aujourd'hui, ce sont ces mêmes agents, mobilisés et impliqués en pleine crise, qui attendent une réelle reconnaissance des pouvoirs publics. L'un des éléments de cette reconnaissance est sans conteste l'amélioration de leur protection sociale complémentaire.

Le Gouvernement a l'intention d'agir vite, d'ici octobre 2020, par voie d'ordonnances. Certes, les réponses sont attendues depuis longtemps. Pour autant, ce dossier complexe nécessite une vraie concertation avec les acteurs concernés.

C'est dans ce contexte que la MFP et les Organisations syndicales finalisent une nouvelle campagne auprès des agents publics pour les appeler à se mobiliser, dès la rentrée, afin de promouvoir auprès des pouvoirs publics les contours d'une couverture complémentaire ambitieuse constituant une réelle protection pour les agents et un levier d'attractivité des métiers du service public.

La création d'un ministère de la Fonction publique de plein exercice augure-t-elle de vraies perspectives sur ce dossier? ♦

DECLARATION UNITAIRE  
MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE  
/ ORGANISATIONS SYNDICALES  
DE LA FONCTION PUBLIQUE

## Pour une politique ambitieuse de la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique

La loi de modernisation de la Fonction publique de février 2007 a légalisé le principe de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, actifs et retraités. Cette participation, réservée aux seuls contrats et règlements mettant en œuvre une solidarité entre les membres du groupe couvert, traduit l'objet social voulu par le législateur.

Dans les faits, la mise en application des principes de la loi n'a pas généré d'amélioration au regard :

- des cahiers des charges minimalistes et inadaptés générant des régressions dans les garanties proposées aux agents depuis des décennies,
- une ouverture à la concurrence généralisant une marchandisation toujours plus grande de la protection sociale complémentaire et rendant plus difficile la mutualisation des risques et la mise en œuvre des solidarités,
- une participation financière des employeurs publics insuffisante et inégalement répartie.

À l'heure où le gouvernement ouvre des travaux sur l'avenir de la protection sociale des agents relevant des trois versants de la Fonction publique, la Mutualité Fonction Publique (MFP), Union de 20 mutuelles de la Fonction publique, et les Organisations syndicales représentatives, rappellent leur attachement à une société où les droits sociaux des agents, qui œuvrent quotidiennement au service des concitoyens, soient respectés et considérés comme fondamentaux pour un système social plus juste et plus solidaire.

Si elles défendent avant tout un régime d'assurance maladie obligatoire de haut niveau incontournable pour une véritable solidarité nationale, elles partagent la volonté de poser les conditions essentielles d'une protection sociale complémentaire ambitieuse pour offrir à tous les agents publics

une couverture solidaire, responsable, complète et financièrement accessible à tous.

**1.** Une couverture mutualisant toutes les catégories d'agents actifs et retraités, relevant du périmètre éligible à l'adhésion (fonctionnaires, agents non-titulaires, ayants-droit...). Ce point est d'autant plus important compte tenu des éléments inscrits dans la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et de l'importance des solidarités intergénérationnelle, indiciaire et familiale, protections indispensables contre les situations de précarité.

**2.** Une adhésion libre des agents publics, actifs et retraités, qui doivent pouvoir choisir la couverture complémentaire qui convient le mieux à leurs besoins.

**3.** Une couverture globale complète intégrant la prise en charge des risques courts et des risques longs, en complé-

ment des garanties statutaires : frais de santé, incapacité temporaire de travail, invalidité, décès et perte d'autonomie. Pour tenir compte des spécificités existantes, cette couverture est négociée dans les conditions propres à chaque versant.

**4.** Une participation financière des employeurs publics significative et suffisamment incitative pour promouvoir les contrats/règlements organisant un haut niveau de solidarité entre les adhérents, dans le respect de l'objet social inscrit dans la loi de modernisation de la Fonction publique de 2007. C'est dans ce sens que chaque employeur public sera doté ou se dotera d'un budget spécifique et dédié au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels sans réduire les crédits alloués pour la valorisation des rémunérations des personnels des trois versants de la fonction publique.

**5.** Un renforcement du poids des critères solidaires dans l'appréciation et le

choix des opérateurs complémentaires retenus pour couvrir les agents actifs et retraités. Inscrite dans la loi mais peu pratiquée dans les faits, c'est la référence incontournable pour repenser la couverture complémentaire des personnels. Il est urgent que les pouvoirs publics imposent aux organismes chargés de la mise en œuvre de cette protection :

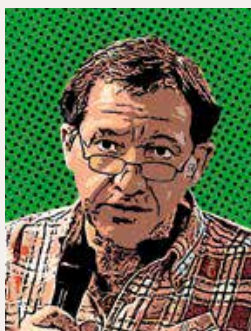
- l'absence de but lucratif,
- la non-sélection des risques (âge, état de santé, pénibilité du travail, handicap, etc.),
- les différents mécanismes de solidarités (intergénérationnels, familiaux, indiciaires, etc.),
- un fonctionnement démocratique.

Sur la base de ces propositions partagées par les Organisations syndicales et la MFP, nous posons les conditions indispensables à la couverture sociale complémentaire des agents publics, travail éminemment nécessaire pour repenser collectivement un système, dont les dérives subies contribuent d'année en année à la régression de la couverture des personnels de la Fonction publique, actifs et retraités. Toute évolution en matière de protection sociale complémentaire arrêtée par l'employeur doit être le résultat d'un dialogue social et de négociations. ♦

- Pour la MFP  
Serge BRICHET  
Président;
- Pour la CFTC – FAE  
Didier LENFANT,  
Président;
- Pour la CGT Fonction publique  
Jean-Marc CANON  
Secrétaire Général UFSE;
- Pour la FA-FP  
Pascal KESSLER  
Président;
- Pour FO Fonction publique  
Christian GROLIER  
Secrétaire Général;
- Pour la FSU  
Benoît TESTE  
Secrétaire Général;
- Pour Solidaires Fonction publique  
Gaëlle MARTINEZ  
Déléguée Générale;
- Pour UNSA Fonction publique  
Luc FARRÉ  
Secrétaire Général. ♦

## Extrait du document MFP, page 30

Jean-Marc Canon, Secrétaire général de l'Union Fédérale des Syndicats de l'État-CGT



*“Rien ne sera possible au sujet de la PSC comme d'ailleurs sur d'autres enjeux revendicatifs si nous n'arrivons pas à imposer une évolution de la démocratie sociale.”*

**Quelle est l'idée "à tuer" pour améliorer la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de la Fonction publique ? Et quelle est l'idée simple à mettre en place ?**

Dans le contexte du processus de mobilisations en cours s'agissant du projet de réforme des régimes de retraite, il convient, une fois de plus, de tuer l'idée que les agents de la Fonction publique seraient des privilégiés. Bien au contraire !

Soumise toujours plus à des logiques de marchandisation et de mise en concurrence, la couverture complémentaire des agents se dégrade. Par ailleurs, en comparaison avec la situation existante dans le secteur privé, la contribution financière des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des agents est dérisoire et inacceptable.

Ensemble, il nous faut imposer la mise en œuvre d'un droit effectif et financé à la protection sociale complémentaire dans les domaines de la santé et de la prévoyance pour l'ensemble des personnels, actifs et retraités, fonctionnaires et agents non-titulaires.

**Faut-il rêver ou redouter un ANI dans la Fonction publique ?**

La mise en œuvre d'un ANI dans la Fonction publique ne permettrait pas la mise en œuvre d'un droit effectif et pérenne à la protection sociale complémentaire tel que la CGT la conçoit.

Les *corpus* revendicatifs que nous avançons sont, me semble-t-il, beaucoup plus ambitieux, à savoir notamment un droit à la protection sociale complémentaire bénéficiant à l'ensemble des personnels, fonctionnaires et agents non-titulaires, actifs et retraités ; un financement obligatoire par

les employeurs publics *a minima* d'au moins 50 % de la cotisation ; des prestations dans les domaines de la santé et de la prévoyance (décès, incapacité, invalidité, perte d'autonomie)...

Rien ne sera possible au sujet de la protection sociale complémentaire comme d'ailleurs sur d'autres enjeux revendicatifs si nous n'arrivons pas à imposer une évolution de la démocratie sociale.

C'est dans ce sens que la CGT demande que la protection sociale complémentaire des personnels fasse l'objet de processus de négociations obligatoires et non facultatifs, ce qui nécessite une révision de la loi de rénovation du dialogue social de juillet 2010.

**Les mutuelles de fonctionnaires doivent-elles être des acteurs pivots dans la prévention de la santé au travail ?**

Pour la CGT, les personnels doivent être ces acteurs pivots. C'est pourquoi la CGT propose d'instaurer une démocratie au travail avec des droits et des pouvoirs nouveaux d'intervention des personnels et de leurs organisations syndicales sur les finalités de leur travail et de leurs conditions de mise en œuvre. Telle n'est pas l'orientation des pouvoirs publics actuels avec, notamment, la suppression des comités chargés de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Dans le contexte du rapport de Madame la députée Charlotte Lecocq sur la santé au travail, des discussions s'ouvrent dans la Fonction publique sur cette question. Il convient de réfléchir à une mise en synergie de l'ensemble des acteurs concernés.

Cette réflexion concerne aussi la mutualité et plus particulièrement ses actions dans le domaine de la prévention.

## >> CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

# Compte-rendu de l'assemblée plénière du CSFPE du 23 juin

Un seul point à l'ordre du jour, l'examen de huit articles du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche dérogeant au statut général des fonctionnaires.

La CGT a fait la déclaration suivante : **LA LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE OU PASSER LES BORNES IL N'Y A PLUS DE LIMITE!**

### La méthode :

La loi de programmation de la recherche doit passer en conseil des ministres coûte que coûte avant l'été ! Sous prétexte que cette étape avant l'examen de la loi de finance à l'automne sécuriserait les sommes allouées dans le cadre de cette loi pour le budget 2021.

Mais de quel budget à sécuriser parle-t-on ?

Au mieux 357 millions d'euros supplémentaires, alors que les conséquences de la crise se chiffrent déjà à un manque à gagner immédiat de 200 millions rien que pour le CNOUS !

Qu'a négocié Madame la ministre lors de la préparation du troisième budget rectificatif auprès du gouvernement ? 45 millions pour le CNOUS et 30 millions pour les bourses d'étudiants, à mettre en regard des 200 millions manquants ! Tous les autres besoins seront à négocier avec Bercy en fin d'année sur les réserves budgétaires...

### Les enjeux :

Ainsi, on essaie de nous faire croire que l'enjeu financier de l'année 2021 est vital pour l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (ESR) et que cet enjeu justifie d'accepter de fragiliser le service public de l'ESR, les procédures de recrutement des chercheurs et enseignants chercheurs, le statut des fonctionnaires et même le Code du travail.

En fait, derrière cette attractivité financière toute relative se cache l'idéologie portée par cette loi. Il s'agit bien d'un projet idéologique qui veut mettre en œuvre un modèle libéral de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce modèle, sous couvert d'excellence, prône des attributions

de crédits publics via une sélection reposant sur des appels à projet au détriment des crédits pour charge de service public. Les budgets ainsi obtenus via les appels à projet constituent des ressources propres sur lesquelles ne peuvent être recrutés que des personnels précaires pour la durée des missions.

Aujourd'hui le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État va examiner des amendements au statut des fonctionnaires dans le seul but de le contourner pour mettre en œuvre cette idéologie.

Il s'agit bien d'un projet dogmatique, qui refuse d'octroyer de l'argent public directement aux établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur. Le gouvernement préfère « flécher » cet argent public directement sur des projets de recherche labellisés « excellents ». De même ce projet de loi n'hésite pas à remettre en cause les procédures de recrutement des chercheurs et enseignants chercheurs en faisant fi des instances scientifiques nationales telles que le CoNRS et le CNU. Ceci toujours sous couvert « d'excellence » afin de recruter les « meilleurs » scientifiques, en dévalorisant les carrières des personnels titulaires, en asséchant les recrutements sur poste statutaire et en interdisant de titulariser les nombreuses et nombreux précaires de la recherche et l'enseignement supérieur.

Cette idéologie de « l'excellence » portée par une utilisation intensive des « appels à projet » nie toute légitimité aux établissements publics de recherche en matière de choix scientifiques et en conséquence en matière de recrutements de leurs personnels. Elle remet profondément en cause l'indépendance de la recherche à travers celle des chercheurs et des enseignants-chercheurs. Elle oriente et limite les thématiques de recherche à des sujets « porteurs » et jugés « rentables » : cette logique a fait perdre 10 ans de recherche sur les virus de type Coronavirus.

Cet exposé n'a malheureusement rien d'exagéré, nous allons droit dans le mur avec cette loi, l'enseignement

supérieur public et la recherche publique sont en jeu. L'ouverture de brèches importantes dans le statut des fonctionnaires en introduisant des contrats précaires de longue durée n'est pas acceptable. Tout comme nous condamnons ici l'attaque du Code du travail avec la création de CDD de 6 ans de droit privé !

### Mascarade au ministère :

Alors, tous les moyens sont bons pour le ministère de l'ESR pour arriver à ses fins.

Le CNESER du 18 juin en a été la triste illustration :

Dès l'ouverture de la séance, les pressions, la précipitation et l'impréparation du ministère ont troublé les débats : refus de balayer les amendements et de les mettre au vote un par un, document récapitulatif incomplet, amendements contradictoires mis au vote en bloc, défaillance du système de vote. Tout au long de la séance, la ministre a joué la pression, validant un amendement avant même sa mise au vote ou interrompant le vote qui allait supprimer l'article sur la création des chaires de professeurs ou chercheurs juniors, vote qui n'allait clairement pas dans son sens, demandant à ses équipes de travailler en direct pour revenir avant la fin de la séance avec des propositions d'offres de promotions pour les titulaires ! Une promotion offerte pour une chaire créée ! Acheter le vote de certaines organisations ? Mais où sommes-nous ? Pour qui prend-on les personnels de l'ESR ?

Que dire d'une séance de débat qui se termine à 6h45 après une séance de nuit, soit une durée totale de 21 heures ? Que dire du nombre inhabituel et sans doute non réglementaire de procurations qui étaient portées pendant cette nuit ?

Qu'il en aura fallu de manœuvres, de magouilles, de fraudes, pour fabriquer un vote positif de justesse.

Vendredi 19 juin, la séance prévue du Comité Technique du ministère n'a pu se tenir grâce au boycott de plusieurs organisations syndicales qui protestaient contre l'adoption à marche forcée de ce projet de loi.

**Participant à la mobilisation qui s'est développée jusqu'en mars et qui reprend, nous ne lâcherons rien, nous appelons les personnels de l'ESR et les étudiant.es à rejoindre les rassemblements et les manifestations des personnels prévues le 25 juin, pour la reconvoction du CT ministériel pour exiger le retrait de la LPPR. Une autre politique de la recherche est possible avec notamment des postes de titulaires et des budgets pérennes répondant aux besoins de la recherche publique et l'enseignement supérieur public.**

**C'est grâce à la mobilisation des personnels et à la lutte que nous changerons le cours de l'histoire. ♦**



**Ni la CGC ni Solidaires n'étaient présents.**

La CGT annonce qu'elle votera les amendements de suppression, certains de ceux qui préservent les instances de recrutement déjà instituées, et qu'elle s'abstiendra sur les amendements aménageant les dispositions de la loi présentée.



**L'article 3** envisage un nouveau mode de recrutement des chercheurs ou enseignants chercheurs: dans un premier temps un recrutement dans un cadre contractuel à l'issue d'une procédure de sélection puis, si la personne donne toute satisfaction sur le plan scientifique, une titularisation dans un corps statutaire de professeur ou de directeur de recherche.

**La CGT demande la suppression de l'article.** En effet, le MESR nous invente un stage de titularisation supplémentaire de 3 à 6 ans sous un quasi-statut de contractuels privilégiés et ultra-sélectionnés, fléchés à 95 % pour devenir titulaires.

Pour la CGT il ne doit y avoir aucune confusion ni ambiguïté entre contrat et situation statutaire du titulaire.

De plus le rapport de la fonction publique nous montre chaque année que la majorité des lauréats des concours de la Fonction publique sont des non-titulaires de la Fonction publique. Il n'est nul besoin de donner une valeur réglementaire à cet état de fait, en faisant de la période contractuelle une période d'essai élargie. Une fois une telle dérogation introduite dans le statut, elle sera étendue.

Pour la CGT, il faut simplement augmenter le volume des recrutements dans les corps de fonctionnaires, qui en particulier dans le MESR seront d'abord pourvus par des non titulaires en place.

Cette dérogation entraîne une distorsion de carrière entre les titulaires des corps de chargé de recherche et maître de conférences avec ces CDD « tenure track », qui passeront après 5 ou 6 ans directement dans le corps supérieur des professeurs ou des directeurs de recherche. Ils seront donc bénéficiaires d'une carrière « turbo ». De plus ces recrutements sont assortis d'une enveloppe budgétaire de 100000 euros pour doter ces chercheurs d'un environnement très favorable à la réalisation de leurs travaux de recherche. Les recrutements de chercheurs fonctionnaires ne sont pas

accompagnés de tels budgets dédiés à leur projet de recherche. Nous sommes donc devant une inégalité de traitement patentée.

**La CFDT et la FSU** demandent également la suppression de l'article.

**Le gouvernement donne un avis défavorable.**

**Votes sur l'amendement:**

**Pour: Unanimité**

**Toutes les organisations votent contre l'article 3.**



**L'article 4** crée un contrat doctoral adapté à la durée des thèses pour les doctorants recrutés dans le secteur privé, qui vient compléter les dispositifs existants pour le secteur public, et crée des contrats postdoctoraux privés comme publics

**La CGT demande la suppression de l'article.** Concernant le public le seul changement introduit par le contrat post-doctoral est l'exercice de responsabilités scientifiques réservées aux titulaires par ces contractuels. Il nous paraît au contraire évident que cette question montre le besoin de titulariser les post-doctorants beaucoup plus tôt et en volume significatif, plutôt que de recourir à une nouvelle dérogation.

La seule option raisonnable pour faire la jonction avec un recrutement au plus près de la thèse serait des post-doctorants d'un an renouvelable une fois. Concernant le privé l'élargissement des durées de contrat à 5 ans d'emblée pour les doctorants et à 4 ans pour les post-doctorants, avec la possibilité de transformer en CDD de mission le contrat post-doctoral, nous paraît s'intégrer avant tout à la politique de mitage de l'emploi permanent en CDI dans le privé.

Nous sommes aux antipodes d'un véritable bilan des contrats CIFRE et de propositions d'amélioration de l'insertion professionnelle des chercheurs.

**Le gouvernement donne un avis défavorable.**

**Votes sur l'amendement:**

**Pour: CGT – FO – FSU.**

**Abstention: CFDT – UNSA.**

**Votes sur l'article 4:**

**Contre: CGT – FO**

**Abstention: CFDT - FSU - UNSA.**



**L'article 5** crée un contrat à durée indéterminée de mission scientifique qui allongera les contrats actuels pour les faire coïncider avec la durée des

projets de recherche.

**La CGT demande la suppression de l'article.** En effet, l'absence de limite dans le temps du contrat de mission en CDI remet totalement en cause la notion même d'emploi permanent.

Le CDI de mission dans le privé repose sur la limitation à 18 mois du CDD. La durée réelle des CDI de mission doit certainement être inférieure à 6 ans dans les secteurs y recourant habituellement comme le BTP. Ces éléments statistiques seraient utiles au débat.

Dans la Fonction publique le CDD est déjà très long avec 6 ans maximum, et le CDD de mission a été introduit par la loi de transformation.

Rajouter un CDI de mission scientifique, qui de fait se confond par sa durée avec un emploi permanent, c'est directement remettre en cause la notion de CDI. L'objectif réel d'une telle disposition est d'abord de remettre en cause le CDI comme support de l'emploi permanent dans le Code du travail.

Ce CDI de mission a également pour but d'asseoir de manière pérenne les recrutements sur ressources propres via les appels à projets. Cette mesure entérine le passage de recrutement sur statut de fonctionnaire à un recrutement précaire à vie dans la recherche. Les personnels de la recherche pourront aller de CDI de mission scientifique en CDI de mission scientifique tant que les établissements de recherche estimeront avoir besoin de leurs services.

Le CDI de mission prend terme lorsque la mission s'achève. Le motif de fin de la mission peut être « thématique de recherche abandonnée ». Par une condition de rupture de contrat aussi floue ce contrat ne peut être considéré comme un CDI, il s'agit d'un contrat à durée déterminée par la durée de la mission.

**La CFDT et la FSU** demandent également la suppression de l'article.

**Le gouvernement donne un avis défavorable.**

**Votes sur l'amendement:**

**Pour: Unanimité.**

**Toutes les organisations votent contre l'article 5.**



**L'article 7** permet de bénéficier d'une promotion de grade ou de corps au cours d'une période de mobilité par détachement ou mise à disposition.

**Votes sur l'article 7:**

**Pour: UNSA**

**Abstention: CFDT - CGT - FO - FSU**



**L'article 8** ouvre la possibilité de maintenir en fonction au-delà de la limite d'âge de mise en retraite les lauréats de certains appels à projets de recherche de premier plan, nationaux ou européens, pour qu'ils puissent achever les travaux engagés sur ces projets avec leurs équipes.

**La CGT demande la suppression de l'article.** Il existe déjà des possibilités de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge dans la Fonction publique, en particulier dans le cas d'une durée d'assurance incomplète, soit tous régimes confondus ou soit pour le régime des fonctionnaires seulement. Une durée d'assurance incomplète est très fréquente chez les chercheurs.

Les demandes de prolongation d'activité sont quasiment systématiquement refusées au MESR, pour des raisons aussi bien de fragilité des supports budgétaires avec la contractualisation systématique que de volume global des budgets.

Avant que d'inventer une dérogation supplémentaire, pour pouvoir travailler jusqu'à 72 ans, sans aucune garantie d'application réelle, il conviendrait que le MESR mette en œuvre les dispositions existantes (10 trimestres maximum après 67 ans) si elles sont nécessaires pour les agents et en fasse le bilan.

Sur ce sujet de la prolongation d'activité, il n'existe aucun bilan, aucun chiffrage, aucun dialogue social dans la Fonction publique. Établissons-les d'abord avant de faire preuve d'inventivité législative, si on veut être un peu sérieux sur cette question.

Par ailleurs la CGT s'oppose aussi à la retraite à 72 ans.

**La CFDT demande également la suppression de l'article**

**Le gouvernement donne un avis défavorable.**

**Votes sur l'amendement:**

**Pour: CFDT - CGT - FSU - UNSA.**  
**Abstention: FO**

**Votes sur l'article 8:**

**Contre: CFDT - CGT - FSU.**  
**Abstention: FO - UNSA.**



**L'article 12** amplifie l'ouverture du monde universitaire vers les entreprises en élargissant les possibilités ouvertes aux agents publics de créer une entreprise ou de participer à la vie

d'une entreprise existante.

**La CGT demande la suppression de l'article**, considérant que ces dispositions ne peuvent qu'être génératrices de conflits d'intérêts, alors que tout l'effort récent des dispositions statutaires dans la Fonction publique vise à les éviter.

**Le gouvernement donne un avis défavorable.**

**Votes sur l'amendement:**

**Pour: CGT - FO - FSU**  
**Contre: CFDT**  
**Abstention: UNSA**

**Votes sur l'article 12:**

**Pour: CFDT**  
**Contre: CGT - FO - FSU**  
**Abstention: UNSA**



**L'article 13** a pour but d'ouvrir largement les possibilités de cumul d'activités à temps partiel entre les organismes publics de recherche, les établissements d'enseignement supérieur, les fondations reconnues d'utilité publique exerçant des missions de recherche, d'enseignement supérieur ou d'innovation technologique, et les entreprises.

**La CGT demande la suppression de l'article.**

La possibilité de percevoir un complément de rémunération d'un employeur de droit privé pour un fonctionnaire mis à disposition contrevient au statut de la façon la plus claire. L'interdiction actuelle de cette pratique a pour objet d'éviter les conflits d'intérêts. La loi déontologie a renforcé les dispositions visant à les clarifier et les éviter. Cette demande de dérogation est particulièrement régressive.

Rien n'empêche un employeur privé d'augmenter la rémunération d'un MAD fonctionnaire par une hausse du remboursement de sa rémunération à l'employeur public qui le rémunère.

D'autre part quel est le sens d'une disposition législative selon laquelle la mise à disposition auprès d'un employeur privé compte pour le code des pensions? La règle concernant tous les régimes de retraite est « pas de droit sans cotisation », ce qui est protecteur pour les salariés et agents puisque c'est la seule cotisation salariale qui ouvre les droits. A priori un MAD est payé par un employeur d'État, qui cotise par nature.

Une telle disposition relève-t-elle de la législation ou de la réglementation?

Les articles font de plus référence à un système universel de retraite qui n'a pas d'existence légale: la pertinence des différentes dispositions prévues par cet article nous plonge dans une

grande perplexité. Il est préférable de le supprimer simplement.

**Le gouvernement donne un avis défavorable.**

**Votes sur l'amendement:**

**Pour: CGT - FO - FSU**  
**Contre: CFDT**  
**Abstention: UNSA**

**Votes sur l'article 13:**

**Pour: CFDT**  
**Contre: CGT - FO - FSU**  
**Abstention: UNSA**



**L'article 17** supprime l'autorisation préalable de cumul d'activité accessible et y substitue une information préalable de l'établissement d'affectation pour les activités menées au sein du monde académique.

**La CGT demande la suppression de l'article** car elle ne comprend pas en quoi les règles communes à toute la Fonction publique sur les conflits d'intérêts, renforcées par la loi déontologie, ne pourraient pas s'appliquer à la recherche publique.

Il relève de la responsabilité du MESR d'adapter le cadre de droit commun à la réalité de l'activité des chercheurs, sur la base des principes de déclaration, d'autorisation, de contrôle et de recours à des référents déontologiques voire à des codes de déontologie, comme pour tous les fonctionnaires.

**Le gouvernement donne un avis défavorable.**

**Votes sur l'amendement:**

**Pour: CGT - FSU**  
**Contre: UNSA.**  
**Abstention: CFDT - FO**

**Votes sur l'article 17:**

**Pour: UNSA.**  
**Contre: CGT - FSU.**  
**Abstention: CFDT - FO**



**Vote global sur les articles de la LPPR présentés au CSFPE:**

**Pour: UNSA.**  
**Contre: CGT - FO - FSU.**  
**Abstention: CFDT.**



>> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Compte-rendu de du CCFP du 25 juin**

**Ce conseil commun a été convoqué à la demande insistante des organisations syndicales afin d'établir un bilan des conséquences de l'épidémie sanitaire sur le fonctionnement des services publics et en tirer les enseignements afin d'infléchir la politique en matière de définition des missions, de moyens tant budgétaires que de personnels.**

**L'INTERSYNDICALE CGT – FO – FSU – SOLIDAIRES – FA A FAIT LA DÉCLARATION SUIVANTE :**

Mesdames, Messieurs,

C'est dans un contexte très préoccupant que se déroule ce Conseil commun de la fonction publique.

Malgré notre demande, l'ordre du jour est loin de créer les conditions nécessaires à l'élaboration d'un bilan contradictoire et prospectif sur les enseignements à tirer de la crise générée par la propagation du coronavirus. En effet, tout indique que le Gouvernement va poursuivre comme si de rien n'était sa politique de destruction de la Fonction publique.

Ainsi, lors de son allocution en date du 14 juin, après avoir déclamé son autosatisfaction quant à la manière avec laquelle avait été gérée la crise sanitaire, le président de la République a affiché sa volonté de maintenir le cap mortifère de sa politique.

Ainsi que tout le monde s'accorde à reconnaître l'engagement sans faille des services publics et de leurs agent-es, pour la Fonction publique, cela se traduira par la poursuite obsessionnelle des mesures d'austérité budgétaire au titre des lois de finances et de financement de la sécurité sociale, des réformes destructrices initiées au titre du programme « action publique 2022 » et de la loi dite de transformation de la fonction publique, de tout ou partie des régimes de retraite des personnels.

Un tel processus est inacceptable, car d'autres choix sont possibles et s'imposent !

Outre qu'elle se doit d'être complète et exhaustive, nous ne sommes pas demandeurs de la seule présentation d'une synthèse/bilan des mesures adoptées dans la fonction publique afin de lutter contre l'épidémie.

La question est surtout de savoir ce que nous en faisons : l'abrogation et l'abandon définitif du jour de carence dans la Fonction publique, la réattribution des jours de congé annuel et/ou des jours de RTT qui ont été scandaleusement retirés aux agents pour ne donner ici que ces deux exemples, il y en a malheureusement d'autres.

La question est aussi de savoir quelles mesures nouvelles doivent être adoptées comme la reconnaissance du coronavirus en accident du travail / maladie professionnelle pour les agents qui ont poursuivi leur activité professionnelle. Ce n'est là qu'une seule des nombreuses mesures légitimes qui découlent de cette crise sanitaire.

S'agissant des enquêtes réalisées, il est incompréhensible et même inacceptable que les organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique n'aient pas été réellement et sérieusement associées à l'élaboration des cahiers des charges et à l'identification des objectifs poursuivis.

En tout état de cause, il nous semble nécessaire qu'elles participent à l'élaboration d'un état des lieux concer-

**Il est incompréhensible et même inacceptable que les organisations syndicales [...] n'aient pas été [...] associées à l'élaboration des cahiers des charges et à l'identification des objectifs poursuivis.**

nant la réalité et l'efficacité des moyens de protection mis à la disposition des personnels et des usager-es des services publics, sur les mécanismes et les responsabilités des uns et des autres quant à leur absence ou insuffisance, sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes mais aussi entre les catégories du fait des mesures adoptées.

Alors qu'un rapport baptisé « Renforcer la négociation collective dans la fonction publique » vient d'être rendu public, vous persistez dans votre volonté de mettre fin aux CHSCT qui ont pourtant démontré leur rôle central pendant la crise sanitaire. C'est aussi la question de la démocratie sociale qui doit donc être au cœur de cette discussion.

Plus largement encore, il est nécessaire d'inscrire ces échanges dans la durée pour prendre le temps d'identifier les mécanismes qui sont générateurs de la crise à laquelle nous sommes confrontés. Ce n'est pas une seule réunion qui nous permettra de tirer les enseignements et d'envisager de nouvelles orientations.

Cette crise c'est aussi celle des politiques publiques menées, des services publics des trois versants de la fonction publique que vous ne cessez d'affaiblir.

D'avantage encore que celle, économique et financière de 2008, la crise que nous traversons est venue rappeler le rôle essentiel des services publics et de ses agent-es. Sans eux, rien n'aurait été et rien ne sera possible.

Nos organisations syndicales tiennent aujourd'hui à souligner l'engagement et la conscience professionnelle des personnels de la fonction publique au service de l'intérêt général, des conditions de vie et de la santé de la population.

La crise sanitaire a aussi mis en exergue le rôle central que doit jouer l'hôpital public pour répondre aux enjeux de santé publique.

Pour sortir de cette crise, prévenir autant que possible celles de demain, il y a non seulement besoin de défendre les services publics et la fonction publique mais, plus fondamentalement encore, de les reconquérir, de les développer et de préserver notre modèle social.

Plusieurs conditions doivent être réunies dans ce sens :

— Rompre avec les politiques d'austérité, dégager les moyens de financement nécessaires à des services publics de pleine compétence et de proximité sur l'ensemble du territoire, engager un plan pluriannuel de recrutement,

— Rompre avec les processus d'abandon, de privatisation, d'externalisation, de marchandisation des services publics et de la fonction publique, les réhabiliter, les refonder et les développer au service de la satisfaction des droits, des besoins et de l'émancipation humaine, notamment en matière de santé, petite enfance et dépendance,

— Permettre aux personnels de mettre en œuvre un service public neutre et impartial fondé sur les principes d'égalité, de responsabilité, de solidarité et d'indépendance,

— Reconnaître les compétences et les qualifications des personnels en commençant par une revalorisation significative et immédiate de la valeur du point d'indice, l'attribution de points d'indice supplémentaire identique pour toutes et tous, la revalorisation des grilles indiciaires, tout particulièrement des filières féminisées (soignant-es, travailleur-ses sociaux, etc.), le maintien et l'amélioration des dispositions du statut général et des statuts particuliers.

— Retirer la réforme des retraites qui générera la paupérisation des agent-es à la retraite, fonctionnaires et non-titulaires,

— Engager des plans de titularisation des agents non-titulaires.

Cela passe aussi par l'abandon et l'abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique.

C'est pourquoi nos organisations, avec les personnels et les usagers, soutiennent les mobilisations qui défendent et demandent le développement des services publics au service de l'intérêt général et de notre modèle social solidaire. La réussite incontestable de la journée d'action du 16 juin dernier est révélatrice de la colère ressentie par les agent-es de la fonction publique.

**La fonction publique est notre richesse ne l'oubliez pas !**



Conseil commun du 25 juin 2020

CONSEIL COMMUN 25 JUIN

### LA CGT A, QUANT À ELLE PRONONCÉ LA DÉCLARATION SUIVANTE :

« Pour leur engagement, leur sens du service public, nous tenons à commencer notre intervention par un hommage à nos collègues qui, durant ces derniers mois, ont assumé leurs missions dans des conditions dégradées, tragiques dans de nombreux cas, pour certaines et certains au prix de leur santé voire de leur vie. Si l'État et les services publics ont tenu, c'est essentiellement grâce à elles et à eux, grâce à leur sens du service public et de l'intérêt général.

À l'inverse de ce qui est recherché avec l'ordre du jour de cette réunion, et en totale dissonance avec l'auto-satisfecit indécent que la président de la République s'est cru autorisé à se délivrer, la CGT ne se limitera pas ici à un bilan technique de la gestion de la crise. Notre organisation entend bien mener aussi un examen critique des graves dysfonctionnements structurels que cette crise a placés sous la lumière la plus crue, et contribuer à identifier les enseignements qu'il convient d'en tirer.

Cette contribution portera sur cinq thèmes principaux, sans que nous prévisions évidemment à l'exhaustivité

De manière générale, la CGT considère que la crise sanitaire constitue une forme de confirmation tragique des alertes lancées depuis de longues années par notre organisation et par

d'autres sur les effets néfastes des politiques d'austérité. Cela appelle des ruptures profondes. Et nous avons la conviction que si ces ruptures ne sont pas opérées, notre pays comme notre République seront conduits à de nouveaux épisodes tragiques.

Fondées sur l'obsession de la baisse de la dépense publique au bénéfice du capital, les politiques antérieures comme celles actuellement mises en œuvre ont durablement affaibli la capacité de notre pays, de son administration, de son économie, à pouvoir faire face à une crise exceptionnelle. Notre tissu industriel est très affaibli, notre indépendance n'est pas assurée dans toute une série de domaines, nos services publics et notamment notre système de santé sont sous tension permanente et souffrent gravement a fortiori en période de crise. La situation dans plusieurs territoires ultramarins le démontre de manière paroxystique.

Cette crise confirme qu'il ne saurait y avoir de services publics sans industrie et réciproquement, à l'image, pour ne prendre qu'un seul exemple, de l'incapacité à produire et mettre à disposition dans les délais nécessaires les masques dont les personnels hospitaliers et des EHPAD avaient besoin.

Nous affirmons que les capacités de réponse de la Fonction publique et en particulier de notre système de santé pour répondre à la violence de la crise sanitaire ont été amoindries par les politiques de coupes dans l'emploi public et de réduction du périmètre et de l'implantation des services publics. Le récent rapport du Défenseur des droits vient d'ailleurs de nouveau d'alerter sur les difficultés croissantes d'accès aux services publics, décou-





© capture twitter DGAFP

des profits. Les politiques d'austérité, la LOLF, la Tarification à l'activité, les privatisations plus ou moins déguisées, les partenariats public privé, les réorganisations permanentes conduisant à une désorganisation générale, tous ces outils imprégnés de l'idéologie la plus arriérée ont échoué à répondre aux besoins, nous ont désarmés, ont causé des drames humains et amènent aujourd'hui à un niveau historique de mobilisation de l'argent public.

La réponse égalitaire aux besoins, la justice fiscale fondée sur la progressivité de l'impôt, l'augmentation de la contribution des entreprises au financement de la dépense publique, doivent constituer des axes majeurs. Le périmètre de la Fonction publique et ses effectifs doivent être confortés et étendus. Parce qu'elles ont un rôle majeur de protection, les missions de contrôle doivent être renforcées notamment dans les domaines sanitaire, fiscal économique et environnemental.

Pour engager ce renouveau de la Fonction publique, nous demandons que soit lancé un processus, par exemple dans le cadre du Conseil National des Services publics, dans l'objectif de débattre de manière contradictoire des réformes initiées ces dernières années, de celles préconisées au titre du chantier Action publique 2022 et des propositions portées par les différents acteurs de la Fonction publique.

### PROTECTION DES AGENTS

S'agissant – **ce sera notre deuxième point** - de **la manière dont les autorités ont assumé leurs responsabilités lors de la crise**, nous relevons des carences graves dans les obligations de protection des personnels, des atteintes aux droits d'expression et des disparités dans les modes de gestion.

Nombre de nos collègues ont été contraints d'exercer leurs missions sans bénéficier des moyens de protection nécessaires. Ces carences ont fait l'objet de multiples interpellations et occasionnent y compris des démarches judiciaires. Elles découlent de choix politiques en amont de la crise et durant celle-ci. La CGT souhaite que toute la lumière soit faite à ce sujet, que les responsabilités soient identifiées et que toutes les conséquences en soient tirées.

Alors qu'une décision rapide aurait été un signal fort, la volonté gouvernementale de limiter drastiquement la reconnaissance de l'imputabilité de la covid-19 constitue à nos yeux une carence supplémentaire. Nous continuons donc d'exiger que cette imputabilité soit systématique concernant les agents qui ont exercé leurs mis-

## Le retrait autoritaire de jours de congés et RTT a été une mesure aussi injuste que désastreuse en termes de motivation des personnels

sions en présentiel et ont contracté la maladie. Nous demandons également qu'une politique de suivi des agents malades soit mise en place en lien avec la médecine professionnelle.

Le délai fort long qu'il a fallu au gouvernement pour décider la suspension du jour de carence – mesure pourtant évidente en période épidémique – restera comme un épisode peu glorieux. Le gouvernement serait maintenant bien inspiré de passer de la suspension à l'abrogation. Ce serait une mesure de justice par ailleurs pleinement justifiée par la persistance de la menace sanitaire.

L'incapacité persistante de disposer de statistiques concernant le nombre d'agents malades et décédés illustre un profond problème d'efficacité de l'État et constitue une véritable question démocratique. Comme nous vous l'avons déjà dit, cette absence atteste par ailleurs du caractère totalement fantaisiste des taux de grève que le ministère se prétend en capacité de communiquer dès midi les jours de grève, et ce pour les trois versants.

Nos syndicats ont aussi relevé de nombreuses situations de disparités dans l'application des régimes d'autorisations spéciales d'absence, particulièrement dans la FPT où leur caractère facultatif a laissé une marge d'appréciation aux employeurs territoriaux. Si la grande majorité a fait preuve d'esprit de responsabilité, les cas de refus d'octroi du régime d'ASA voire de télétravail sont aussi une réalité.

Le retrait autoritaire de jours de congés et RTT a été une mesure aussi injuste que désastreuse en termes de motivation des personnels. Nous restons d'ailleurs en attente d'explications concernant l'impossibilité de conférer un caractère rétroactif à la suspension du jour de carence alors que cela a été possible s'agissant du retrait des jours de congés.

Nous soulignons aussi que les organismes de représentation des personnels n'ont très souvent pas été réunis. Pour de nombreux employeurs, champ de l'État compris, le dialogue avec les

lant notamment des fermetures de guichets et de la baisse des budgets. Cette situation conduit à des ruptures d'égalité et suscite un sentiment d'abandon dans une part importante de la population.

### ACTION ET POLITIQUES PUBLIQUES

Le premier point sur lequel la CGT souhaite insister est donc **la nécessité absolue de garantir les conditions d'une action publique et de politiques publiques fondées sur l'intérêt général, la réponse aux besoins, la volonté et la capacité de se projeter sur le temps long**. Il faut en finir avec les mécanismes budgétaires fondés sur le seul équilibre des comptes, sachant par ailleurs que les politiques menées depuis bien trop longtemps ont considérablement réduit la ressource fiscale issue de la fortune et

**La réponse égalitaire aux besoins, la justice fiscale fondée sur la progressivité de l'impôt, l'augmentation de la contribution des entreprises au financement de la dépense publique, doivent constituer des axes majeurs.**

représentants des personnels est considéré comme une contrainte, ce qui est parfaitement inacceptable.

Nous relevons enfin que cette crise aura vu un ministre critiquer publiquement le dépôt d'un préavis de grève, une autre ministre suspendre de ses fonctions un inspecteur du travail, des tutelles sanctionner des militants syndicaux, des représentants du personnel être entravés dans leur liberté de circulation, signaux aussi inadmissibles que très inquiétants du point de vue démocratique, mais qui n'ont pas dissuadé les personnels d'agir pour se faire entendre. Nous venons d'apprendre que notre camarade et collègue Anthony Smith, inspecteur du travail suspendu pour avoir rempli ses missions, est convoqué le 21 juillet dans un cadre disciplinaire. Nous dénonçons de nouveau cette procédure scandaleuse et exigeons la réintégration d'Anthony sans aucune sanction.

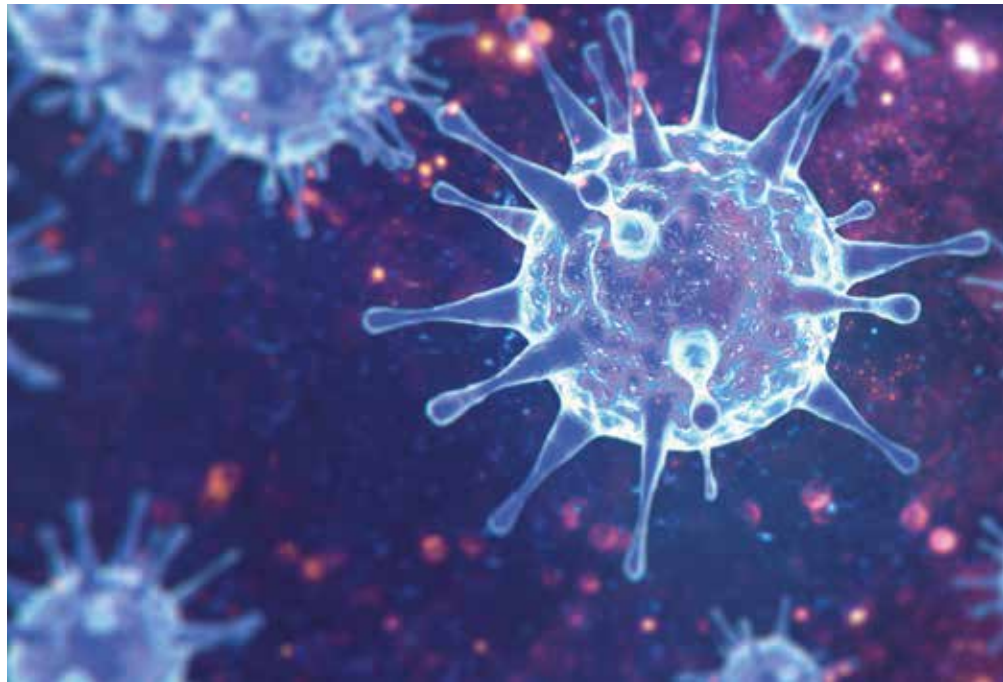
Pour la CGT, tout cela appelle des droits nouveaux, des CHSCT rétablis et renforcés, un droit de retrait étendu, l'extension du délit d'entrave à la Fonction publique, un renforcement des dispositifs statutaires nationaux s'imposant à tous les employeurs. L'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique serait de ce point de vue un premier acte salulaire.

### LES INÉGALITÉS

**Troisième aspect: la crise a aussi été marquée par la situation de catégories de personnels particulièrement exposées et fragilisés.** Nous pensons à nos collègues non titulaires, aux agents à temps partiel non choisis, à nos collègues en contrat de vacance, aux parents isolés, aux agents les plus faiblement rémunérés, parmi d'autres. Nous soulignons que ces collègues sont en majorité des femmes.

Ces situations mettent une nouvelle fois en lumière les ravages sociaux des inégalités femmes hommes, des politiques de précarisation et d'austérité salariale. Ces situations appellent des

**Ces situations mettent une nouvelle fois en lumière les ravages sociaux des inégalités femmes hommes, des politiques de précarisation et d'austérité salariale**



mesures fortes, des moyens budgétaires, des choix politiques de renforcement des garanties collectives, de suppression des inégalités femmes hommes, de pérennisation des emplois, de titularisation.

Sur ce point, et en lien avec le précédent et le suivant, nous demandons la réalisation d'une enquête sur les modalités de gestion des personnels durant la période de confinement mais aussi durant la période de reprise des activités professionnelles. Nous estimons que cette enquête devrait être réalisée sur la base d'un cahier des charges prenant en compte l'avis des organisations syndicales. Elle pourrait notamment porter sur un bilan relatif aux positions administratives des personnels durant la période de confinement, et comprendre des éléments qualitatifs quant au vécu des agents, y compris sur la question du télétravail.

### LE TÉLÉTRAVAIL

**Concernant ce sujet, et ce sera notre quatrième point, cette période aura donc été marquée par un développement aussi soudain que massif du télétravail.** Celui-ci a été à la fois une nécessité au regard des circonstances sanitaires, une découverte positive pour certains, une contrainte mal vécue pour d'autres, une aspiration inatteignable pour d'autres encore dont les postes n'étaient pas considérés comme pouvant être organisés en télétravail ou qui ont fait l'objet de refus de placement en télétravail.

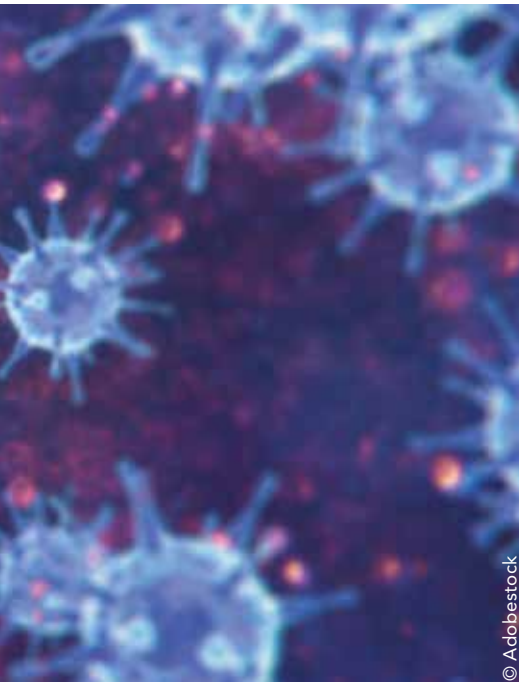
Cette expérience de massification du télétravail mérite un bilan précis, tel que nous l'avons évoqué précédemment, préalable à une précision du cadre dans lequel le télétravail peut être exercé. Si cette massification a ré-

**Le télétravail génère pour les agents des coûts qui sont loin d'être systématiquement pris en charge par les employeurs**

pondu à des attentes pour certains personnels, voire en a suscité de nouvelles, elle a aussi confirmé que le télétravail génère pour les agents des coûts qui sont loin d'être systématiquement pris en charge par les employeurs, et que les conditions du télétravail renvoient aux inégalités de logement. Cette séquence a permis de vérifier largement combien le télétravail peut être extrêmement mal vécu, et combien il peut être très problématique s'agissant de la cohésion des collectifs de travail, du respect du temps de travail et de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, au détriment de la santé des personnels et de la qualité du service public.

Nous pensons également important d'examiner précisément les conséquences du télescopage entre massification du télétravail, fermeture des établissements de la petite enfance et d'enseignement, et organisation du travail scolaire à domicile. Ce ne sont que quelques pistes auxquelles nous ajouterons que le télétravail pose aussi des questions d'accès à l'information syndicale et à la démocratie au travail dans sa dimension collective.

La récente publication du décret relatif au télétravail n'épuise pas le sujet, loin de là. Ce que nous venons de vivre nécessite donc de notre point de vue une enquête approfondie, un proces-



sus de discussion – voire de négociation – et des décisions notamment en termes de garanties renforcées et droits nouveaux.

### RÉMUNÉRATION ET TRAITEMENTS

**Cinquième et dernier point, la juste rémunération du travail et la reconnaissance des efforts fournis durant la crise.**

Il a hélas fallu cette crise pour remettre au grand jour le caractère indispensable et précieux du travail des agents publics. La question de la rémunération de leur travail est à cette occasion revenue sur le devant de la scène. Nous soulignons que cet enjeu n'est évidemment pas nouveau et qu'il ne doit pas être confondu avec celui de la prise en compte des efforts et sacrifices des agents durant la crise.

Il y a bien là deux sujets distincts, qui ont néanmoins un point commun s'agissant de leur modalité de traitement, en ce sens que ces deux questions nécessitent des réponses générales et non parcellaires.

Parce que le niveau de rémunération des personnels et la reconnaissance de leurs qualifications sont insuffisants, il est indispensable, d'une part, de procéder à des mesures d'augmentation de la valeur du point d'indice, et d'autre part, de revaloriser les carrières et grilles de rémunération de tous les agents de la Fonction publique. L'urgence est aussi à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à la revalorisation des emplois et des carrières à prédominance féminine. C'est d'abord cela qu'attendent les personnels, et c'est ce qu'ils ont exprimé avec force en particulier le 16 juin dernier. C'est pourquoi nous vous disons de nouveau que des

négociations salariales doivent être organisées et non de simples « rendez-vous ».

Nous le disons avec d'autant plus de force au regard du premier bilan que nous tirons des mesures mises en œuvre pour reconnaître l'implication particulière des personnels durant la crise. Nous vous épargnerons une nouvelle diatribe concernant les mesures gadgets type médailles ou dons de jours de congés, si ce n'est pour vous dire qu'elles suscitent au mieux de l'indifférence, au pire de la colère.

Concernant les primes, dont nous n'écartons pas le principe, force est de constater que la formule choisie par le gouvernement a une fois de plus conduit à diviser les personnels, à opérer des différences entre collègues, entre services, entre missions, entre territoires, entre versants de la Fonction publique, suscitant ainsi frustration et mécontentement, au détriment notamment de la cohésion des équipes.

Le plus simple et le plus sain aurait été de procéder à une mesure générale avec bien entendu un effort particulier pour les personnels hospitaliers. Alors qu'il s'agissait de reconnaître les efforts des personnels durant cette phase exceptionnelle, domine le sentiment que lorsqu'il s'agit de saluer le travail des agents de la Fonction publique, le gouvernement ne peut s'empêcher de mégoter, de couper les cheveux en quatre, de monter des usines à gaz, alors que dans le même temps, il n'hésite pas à dégainer en urgence des dizaines de milliards pour aider le patronat.

Nous relevons enfin qu'à peine la crise sanitaire en voie d'achèvement, le gouvernement s'empresse, à l'inverse de ce qu'il avait laissé entendre, de relancer la réforme des retraites massivement rejetée par la population et combattue par la grande majorité des organisations syndicales. Alors que sa mise en œuvre serait désastreuse pour les agents de la Fonction publique, ces derniers mesurent une

**À peine la crise sanitaire en voie d'achèvement, le gouvernement s'empresse [...] de relancer la réforme des retraites massivement rejetée par la population et combattue par la grande majorité des organisations syndicales.**

**La crise a fini de démontrer que les orientations prises [...] sont dangereuses, parce qu'elles ont pour objectif de faire de la Fonction publique un outil au service de la marchandisation de la société et non de l'intérêt général**

fois de plus quelle considération ce gouvernement a pour elles et pour eux.

En conclusion, pour résumer notre propos et tracer une perspective, la CGT affirme que ce qui est en jeu, qui l'était déjà avant la crise et l'est d'évidence davantage encore aujourd'hui, c'est bien la finalité même de notre Fonction publique et du rôle qu'elle doit jouer dans notre société. L'intérêt général doit être pleinement remis au cœur de notre Fonction publique. Cette conception doit redevenir centrale, particulièrement dans les cursus de formation des personnels, dont la nuisible idéologie managériale doit être bannie.

À nos yeux, la crise a fini de démontrer que les orientations prises par les gouvernements successifs sont dangereuses, parce qu'elles ont pour objectif de faire de la Fonction publique un outil au service de la marchandisation de la société et non de l'intérêt général. La CGT demeure bien entendu résolue, dans l'unité la plus large possible, à défendre et faire grandir une Fonction publique républicaine, fondée sur la réponse aux besoins, la démocratie et l'idéal égalitaire. »

La demande de bilan des organisations syndicales avait été interprétée comme un bilan des actions des administrations pendant le confinement: présentation de deux enquêtes effectuées pendant le confinement portant respectivement sur le télétravail et mesures prises en matière RH. À la suite du peu de prise en compte des interventions des organisations syndicales par le gouvernement, dont a témoigné la sortie du secrétaire d'État avant la fin de la réunion, les organisations composant l'intersyndicale ont quitté la séance. ♦



## Rendez-vous salarial Déclaration de la CGT

© capture twitter DGAFP

### Madame la ministre,

Pour la CGT Fonction publique, cette réunion doit être l'occasion d'ouvrir de véritables négociations, à l'inverse des rendez-vous salariaux des dernières années, car la période exceptionnelle que nous traversons l'exige à plus d'un titre.

D'une part, la crise sanitaire a rappelé le rôle essentiel des services publics et remis au grand jour le caractère indispensable et précieux du travail des agent.es publics, sans qui, rien n'aurait été et rien ne sera possible. Nous tenons à souligner leur engagement et leur conscience professionnelle au service de l'intérêt général, des conditions de vie et de la santé de la population.

Et sans surprise, la question de la rémunération de leur travail et de la reconnaissance de leur qualification est, à cette occasion, revenue sur le devant de la scène. Cet enjeu n'est évidemment pas nouveau et il ne doit pas être confondu avec celui de la prise en compte des efforts et sacrifices des agents durant la crise. Il y a bien là deux sujets distincts, qui ont néanmoins un point commun s'agissant de leurs modalités de traitement, en ce sens qu'ils nécessitent des réponses générales et non parcellaires.

D'autre part, avec le gel interminable de la valeur du point d'indice et le démantèlement des carrières, vous poursuivez dans la droite ligne de la loi

dite de « transformation de la Fonction publique », une politique d'austérité qui conduit à terme à la perte de l'attractivité de la Fonction publique et à l'affaiblissement du service public. Ces derniers mois ont malheureusement démontré la gravité de la situation dans des secteurs publics affaiblis, comme l'hôpital public, d'où l'urgence pour le gouvernement à rompre avec ces politiques d'austérité dans l'intérêt général de la population et des personnels.

### SUR LE SÉCUR DE LA SANTÉ

S'agissant du Ségur de la santé, Olivier Véran, ministre des solidarités et de la santé, a été contraint de proposer des mesures salariales pour l'ensemble des personnels de la fonction publique hospitalière (FPH) mais les contreparties sont lourdes de conséquences quant aux organisations des services et du temps de travail des agents!

L'enveloppe supérieure à 8 milliards pour les personnels médicaux et non médicaux ne sera effective qu'en 2022 et sera soumise à l'arbitrage de la loi de finances de la Sécurité sociale.

L'exclusion et le renvoi à des discussions ultérieures des 40000 agents des établissements du secteur social et médico-social de la FPH des mesures de complément de traitement indiciaire sont inacceptables.

Les revalorisations de carrière prévues dans le protocole ne sont que de justes réparations des sous reconnais-

sances ancestrales des nombreuses professions à prédominance féminine présentes dans la FPH.

Nous sommes loin du compte des revendications des personnels et le protocole permet de continuer à mettre en place les réformes hospitalières en cours.

### SUR LE POINT D'INDICE

La CGT attend aujourd'hui du gouvernement qu'il annonce des mesures générales pour les salaires de tous les agent.es, titulaires et contractuel-le-s, de la Fonction publique.

Vous savez parfaitement que la politique poursuivie depuis 20 ans de décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation, et aggravée par le gel du point d'indice depuis 10 ans, ne peut plus être poursuivie.

**La CGT attend aujourd'hui du gouvernement qu'il annonce des mesures générales pour les salaires de tous les agent.es, titulaires et contractuel-le-s, de la Fonction publique.**

**Le déficit d'attractivité est aussi dû au gel du point d'indice, qui smicardise l'entrée dans la fonction publique dans toutes les catégories, et qui smicardise la catégorie C dans toute sa carrière.**

La perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'indice des prix à la consommation s'élève à 8,27 % depuis le 1er juillet 2010 et est de 18 % depuis le 1er janvier 2000!

En 10 ans le point d'indice n'a évolué que de 1,20 %! et que de 10,36 % en 20 ans!

Le gouvernement a lui-même, dans le cadre du débat sur la réforme des retraites, proposé une augmentation de la rémunération des enseignants de 10 milliards et des personnels de recherche de 2 milliards, mais sur les 17 prochaines années... La Loi de programmation pluriannuelle de la recherche envisage des augmentations de rémunérations dans la recherche y compris sous la forme de réformes de la grille indiciaire. Ces secteurs sont minés par le déficit d'attractivité, la sous-rémunération et la sous-qualification dans la grille. C'est la LPPR (loi de programmation pluriannuelle de la recherche) elle-même qui décrit que 40 à 50 % des techniciens et ingénieurs de recherche sont en catégorie C et doivent être requalifiés de façon urgente.

La crise sanitaire a fait exploser à la vue de toute la population les questions de la rémunération des personnels de santé, de la non-reconnaissance de leur qualification, du déficit d'attractivité de leurs emplois publics. Le gouvernement lui-même reconnaît qu'on ne peut plus continuer ainsi mais il refuse d'en tirer véritablement les conséquences.

Il essaie de traiter les questions secteur par secteur. Or elles ne peuvent pas l'être entièrement. Il faut aussi prendre des mesures générales et en premier lieu il faut revaloriser le point d'indice du niveau de l'inflation et il faut rattraper le retard pris.

**EN COMPARAISON DU SMIC**

Le déficit d'attractivité est aussi dû au gel du point d'indice, qui smicardise l'entrée dans la fonction publique dans toutes les catégories, et qui smicardise la catégorie C dans toute sa carrière.

Poursuivre en ce sens conduit à la paupérisation des agents publics et des futurs pensionnés et retraités.

Cela a eu pour effet de conduire,

année après année, à une baisse drastique des pensions servies aux fonctionnaires qui partent à la retraite.

En 2020, le pouvoir d'achat d'un nouveau retraité sera inférieur à celui d'un retraité parti avec le même indice en 2010!

À compter du 1er janvier 2020, le SMIC a augmenté de 1,20 % soit 1539,42 € brut mensuel et, comme nous l'avions craint après le rendez-vous salarial de 2019, de fait les deux 1ers échelons de la catégorie C (échelle C1) et la rémunération de certains contractuels se situent alors en dessous du SMIC! Et ce ne sont pas les faibles revalorisations du PPCR au 1er janvier 2021 qui inverseront cette tendance.

C'est bien un processus de smicardisation des carrières touchant des centaines de milliers d'agents qui s'installe dans la Fonction publique! Déjà aujourd'hui plus d'un million d'agents sont payés entre le SMIC et le SMIC + 10 % (et c'est encore beaucoup moins pour ceux qui sont à temps incomplet imposé). Plus d'un million d'agents, C'est deux fois plus qu'il y a 20 ans!

- Un agent de catégorie A est aujourd'hui recruté à peine à 20 % au-dessus du SMIC. Son salaire de recrutement était 50 % au-dessus du SMIC il y a 20 ans!

- Un agent de catégorie B déroulant sa carrière complète sur deux grades connaît une amplitude indiciaire (indice de recrutement rapporté à l'indice sommital) de 56 %. C'était 72 % il y a 20 ans et pour une durée de carrière moins longue!

- Un agent de catégorie C déroule une carrière complète sur deux grades et bénéficie d'une amplitude de carrière de 28 %. C'était 40 % il y a 20 ans avec une durée de carrière plus courte de 6 ans.

**LE CHOIX DES PRIMES**

Sur les primes ayant un caractère de complément salarial nous pensons que le doublement en 20 ans de la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires est une mauvaise chose.

Cet accroissement vertigineux augmente les inégalités entre les agents, constitue un frein majeur à la mobilité choisie et pose de graves problèmes s'agissant des droits à pension.

La CGT affirme de nouveau son opposition au salaire dit « au mérite », dangereux dans son principe même et adossé sur un nouvel accroissement des primes et donc des inégalités salariales.

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

La CGT demande donc un plan pluriannuel d'intégration dans le traite-

ment brut par transformation en points d'indice des primes ne découlant pas de sujétions ou d'astreintes.

Concernant la prime covid, alors qu'il s'agissait de reconnaître les efforts des personnels durant cette phase exceptionnelle, le sentiment domine que lorsqu'il s'agit de saluer le travail des agents de la Fonction publique, le gouvernement ne peut s'empêcher de mégoter, de couper les cheveux en quatre, de monter des usines à gaz, alors que dans le même temps, il n'hésite pas à dégainer en urgence des dizaines de milliards pour aider le patronat.

Le plus simple et le plus sain aurait été de procéder à une mesure générale avec bien entendu un effort particulier pour les personnels hospitaliers.

La formule choisie par le gouvernement a, une fois de plus, conduit à diviser les personnels, à aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes, à opérer des différences entre collègues, entre services, entre missions, entre territoires, entre versants de la Fonction publique, suscitant ainsi frustration et mécontentement, au détriment notamment de la cohésion des équipes.

**LES FRAIS**

Sur la prise en charge des frais, si nous prenons acte des revalorisations des frais d'hébergement et de l'indemnité kilométrique en 2018, puis des indemnités de frais de repas en 2019, les frais engagés par les personnels dans l'exercice de leurs missions, de leurs formations et de leurs mandats ne sont toujours pas pris en charge de manière satisfaisante. De plus, le Décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics, les pénalise encore plus en instaurant la possibilité d'un remboursement au réel par délibération. Nous revendiquons donc l'abrogation de ce décret et de nouvelles mesures pour toute la fonction publique afin d'aboutir à une prise en charge totale par les employeurs publics.

Quant au forfait mobilité durable, enfin mis en œuvre, cette mesure en appelle d'autres indispensables pour une politique environnementale digne de ce nom.

**LES RETRAITES**

Concernant les retraites et les pensionnés, nous relevons qu'à peine la crise sanitaire en voie d'achèvement, et à l'inverse de ce qu'il avait laissé entendre durant celle-ci, le gouverne-

**Plus qu'un report nous demandons le retrait de ce projet de loi.**

ment voulait s'empresse de relancer la réforme des retraites massivement rejetée par la population et combattue par la grande majorité des organisations syndicales. Le premier ministre, lors de la réunion multilatérale du 17 juillet dernier, devant l'unanimité des organisations syndicales comme patronales de ne pas voir ce sujet comme prioritaire, a annoncé la réouverture d'une concertation au premier trimestre 2021 pour aboutir dans l'année.

La CGT demande le maintien du régime des fonctionnaires dans la sphère publique et le maintien de la responsabilité financière des employeurs publics sur son financement.

Plus qu'un report nous demandons le retrait de ce projet de loi.

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

Ceci posé, la CGT revendique le maintien et l'amélioration du régime des fonctionnaires d'État et de la caisse de retraite des territoriaux et des hospitaliers, la CNRACL avec un dispositif d'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen, des dispositions renouvelées permettant aux retraités de bénéficier des réformes statutaires des actifs (ex-péréquation) et une revalorisation du minimum garanti.

**CE QUE NOUS REVENDIQUONS**

Votre « job », avez-vous dit, ce lundi, lors d'un entretien sur une radio du service public, France Inter, « *c'est d'aller voir partout en France où est-ce que ça bloque (...) et de débloquer* ». Et d'ajouter que l'objectif de la réunion à laquelle nous participons aujourd'hui est de « rendre les métiers de la fonction publique attractifs ».

Alors, pour en finir avec ces politiques d'austérité budgétaire, et rendre à nouveau attractives nos missions et la Fonction publique, pour une amélioration significative et pérenne du niveau de rémunération des personnels et pour reconnaître leurs qualifications, il est indispensable :

– D'une part, de procéder à des mesures de revalorisation immédiate

et significative de la valeur du point d'indice, devant trouver sa traduction immédiate dans le PLF de 2021, ainsi que des pensions de retraite,

– D'autre part, de revaloriser les carrières et les grilles de rémunération de tous les agent.es de la Fonction publique;

– Et enfin, d'instaurer des mesures fortes en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes en actionnant le levier de la valeur du point plutôt que la part aléatoire de la rémunération qui, de manière constante joue en la défaveur des femmes. L'urgence est aussi la reconnaissance des qualifications acquises dans les filières à prédominance féminine avec un budget dédié à la revalorisation des grilles indiciaires.

C'est d'abord cela qu'attendent les personnels, et c'est ce qu'ils ont exprimé avec force en particulier les 16 et 30 juin et 14 juillet.

Par ailleurs, compte tenu du passif salarial, et afin d'améliorer le pouvoir d'achat des personnels, la CGT revendique :

– La prorogation du dispositif de la GIPA;

– Une nouvelle compensation de la hausse de la CSG sur la base d'une mesure pérenne assise sur l'octroi de points d'indice car il faut le rappeler, les agents sont perdants avec le dispositif d'indemnité non pérenne mis en place;

– Une refonte de l'indemnité de résidence, les zones définies dans le décret étant en complet décalage avec la réalité des coûts du logement;

– Le droit pour toutes et tous, actifs et retraités, fonctionnaires et agents non titulaires, à la protection sociale complètement financée par l'employeur public;

– Enfin, la CGT réitère son exigence de l'abrogation du jour de carence qui, entre autres conséquences négatives, pénalise le pouvoir d'achat des agents.

Nos revendications sont réalistes, réalisables et finançables; c'est dans ce sens que la CGT Fonction publique a rendu public, le 6 juillet 2020, sa contribution au titre du débat relatif au Projet de Loi de Finance et au Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2021. (N.D.L.R. Cette contribution est diffusée en version papier en supplément à ce numéro)

Nous attendons de cette réunion plus qu'un rendez-vous salarial mais d'une véritable séance de négociation sur la base d'une revalorisation du point d'indice. ♦



**En plein confinement, le ministère de l'économie et des finances « demande » à l'ANCV de puiser dans ses réserves la somme de 30 millions d'euros à destination d'un fonds de solidarité pour les petites entreprises (TPE/PME) touchées par la crise sanitaire de la covid 19. En effet, l'État met à contribution l'ANCV dont la mission est de « favoriser l'accès aux vacances et aux loisirs pour tous ».**

La « demande » date du 9 avril 2020 et le conseil d'administration qui est composé de représentants syndicaux et patronaux ainsi que de personnalités du monde de l'entreprise et de la sphère publique a voté majoritairement pour (19 voix contre 3).

Seules, la CGT et la FSU s'opposent à cette ponction sur l'épargne « vacances » des plus modestes. Un communiqué de presse de la CGT et de la FSU en date du 21 avril 2020 demande l'annulation pure et simple de cette ponction sur les finances de l'ANCV. Il s'agit d'un détournement intolérable de l'épargne des salariés et des agents de la fonction publique aux revenus les moins élevés. De plus, le conseil d'administration avait déjà le 7 avril, unanimement décidé de mesures exceptionnelles d'un montant de 10 millions d'euros en direction notamment des prestataires du tourisme social, l'État lui demande 2 jours plus tard une nouvelle enveloppe de 30 millions d'euros pour contribuer au fonds de solidarité envers les entreprises impactées par la crise. Les sommes représentent



# PRÉLÈVEMENT, PRIVATISATION, FIN DU MONOPOLE DE L'ANCV ?

© AdobeStock

environ 1/4 des réserves de l'ANCV. Le financement de l'ANCV résulte de l'épargne des salariés et des agents de la fonction publique abondée par leurs employeurs. Ce sont majoritairement celles et ceux qui ont les salaires les moins élevés qui épargnent pour les vacances. L'abondement employeur est fonction du quotient familial ou du revenu fiscal de référence. Cette épargne leur est restituée sous forme de chèques vacances utilisables pour financer une part des dépenses de leurs séjours de vacances.

L'ANCV déploie également des actions sociales en direction des plus démunis, des plus pauvres. Les politiques sociales sont intégralement financées par les excédents de gestion de l'agence. Or, les excédents vont être réduits, voire inexistant cette année du fait du confinement. Il faudra la pression importante de la CGT en lien avec la FSU pour faire évoluer la situation. Enfin, la mobilisation a finalement payé puisque le CA du 17 juin 2020 annonce que le gouvernement renonce à ce fonds d'indemnisation pour les PME/TPE et que cette somme devrait être fléchée sur l'aide aux vacances pour les familles les plus modestes via les régions et les associations.

Cela dit, la CGT et la FSU s'abstiennent lors de ce vote pour alerter et noter le risque important de dispersion de ce fond sans véritable analyse, expertise et garantie.

## RISQUE DE PRIVATISATION ?

Après cette tentative de détournement de 40 millions de l'épargne des salariés, réapparaît depuis plusieurs semaines le risque de privatisation des chèques vacances et donc du devenir même de l'ANCV !

Chaque année 4,5 millions de salariés et fonctionnaires bénéficient de chèques vacances, ce qui représente

11 millions de personnes avec leurs familles. Au total, le montant des titres émis par l'ANCV s'élève chaque année à 1,7 milliard d'euros qui sont ensuite dépensés chez 210000 professionnels du tourisme. Cet argent suscite beaucoup d'appétit et les opérateurs privés lorgnent le « magot ». Cela fait plusieurs années que certains opérateurs privés font un lobbying important pour remettre en cause le monopole de l'ANCV sur les chèques vacances. Nous retrouvons les opérateurs déjà présents sur le marché du ticket-restaurant ou des bons cadeaux (Sodexo, Edenred, Natixis, Groupe up...). Ce phénomène est d'autant plus exacerbé que l'ANCV est en train de prendre le virage de la dématérialisation du titre-vacances (qui sera opérationnelle en septembre 2020).

Cette dématérialisation du chèque-vacances renforce, attise encore plus les appétits, puisqu'il sera techniquement plus facile à tous les émetteurs de titre de se connecter au système. Cela impliquera un coût de fonctionnement plus bas et donc potentiellement des profits encore plus importants pour le secteur privé.

## LES REQUINS À L'AFFÛT

SODEXO d'ailleurs confirme soutenir « l'ouverture du monopole de l'ANCV à des opérateurs privés, notamment aux spécialistes des titres de service portant sur l'émission, la commercialisation et la distribution des chèques-vacances afin de développer considérablement le nombre de bénéficiaires de chèques-vacances ».

Il ne faut pas s'étonner que parallèlement dans ce contexte nous assistions au retour de cette petite musique lancinante à savoir la remise en cause du monopole de l'agence ANCV.

Le 15 mai 2020 dans les colonnes du journal « Le Monde », Gabriel Attal,

secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, a annoncé que le gouvernement souhaite « réformer l'agence nationale pour les chèques vacances afin que davantage d'entreprises, notamment les PME, TPE y aient recours dès cet été. L'agence a aujourd'hui un quasi-monopole pour la distribution de ces chèques vacances, nous allons ouvrir ce marché à des opérateurs concurrents, ce qui permettra de toucher d'autres publics, comme les commerçants et les petites entreprises ».

Cette prise de position fait aussi suite à un rapport remis en septembre 2019 au premier ministre, de la députée de la Sarthe, Pascal Fontenel-Personne qui avait pour objectif « d'identifier des pistes d'actions afin de développer le tourisme ». Il est à signaler que ce rapport n'a jusqu'ici jamais été dévoilé publiquement. Mais dans un document rédigé à l'issue des travaux parlementaires de la députée, on peut lire qu'il est proposé de « changer la nature juridique de l'ANCV et la fin de son monopole. »

Le 31 janvier 2020, les secrétaires généraux des syndicats siégeant à l'ANCV, ayant eu vent des propositions de la députée de la Sarthe, écrivent au premier ministre en faisant part de leur « plus vives inquiétudes » et en réaffirmant « unitairement » leur attachement au statut public et monopolistique de l'ANCV.

Le comité interministériel du tourisme du 14 mai 2020, a finalement reporté l'ordre du jour consacré au tourisme social et les annonces sur le chèque-vacances. « Rogner sur le monopole en libéralisant la commercialisation des chèques vacances, c'est mettre un pied dans la porte » s'alarme le vice-président de l'ANCV (FO) « l'étape suivante, ce sera de dire que les opérateurs privés peuvent émettre des titres et qu'il n'y a plus besoin de l'ANCV. Sauf que l'action sociale de 26 millions d'euros, n'est possible que parce que nous ne cherchons pas une rentabilité pour des actionnaires ».

Le vice-président de l'organisation internationale du tourisme social, Patrick Brault, ancien président de Vacances ouvertes, partenaire de l'ANCV relève « qu'à part en Suisse, le chèque vacances est quelque chose d'assez unique en Europe. À l'occasion de cette crise sanitaire, deux pays viennent de mettre en place des chèques vacances domestiques avec des critères sociaux sous le contrôle de l'Etat: la Pologne et l'Italie. Ces deux pays s'inspirent de l'ANCV. Ce qui montre bien que quand on a un outil comme l'ANCV, il faut essayer de le préserver ». ♦



# À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

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

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

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

