



■ **VIE SYNDICALE**  
Meeting, Résister à la répression  
au travail



■ **SERVICE PUBLIC**  
Les DDI dans l'œil du cyclone

# FONCTION **PUBLIQUE**



**RUPTURE**  
**NOUS NE VOULONS PLUS**  
**DU MONDE D'AVANT**



**CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**DÉCLARATION LIMINAIRE CONGÉS BONIFIÉS**  
**COMPTE-RENDU DES DÉBATS**



Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, FA de la Fonction publiques se sont réunies le 2 septembre dernier au siège de la CGT.

Ensemble, elles ont relevé le contexte particulier de la rentrée caractérisé par la reprise de la crise sanitaire générée par la propagation du coronavirus.

Elles sont convenues de créer les conditions d'une action unitaire la plus large possible sur cet enjeu de santé publique.

Depuis, un courrier signé par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CFDT, a été adressé dans ce sens à la Ministre de la transformation et de la fonction publiques.

Consultable sur le site internet de l'UFSE-CGT, ce texte porte des exigences revendicatives unitaires sur les questions du jour de carence, de la reconnaissance de l'imputabilité au service du fait d'avoir contracté la Covid-19, de l'effectivité de la fourniture de masques en quantité suffisante aux agents des trois ver-

sants, de la nécessaire convocation régulière des CHSCT dont l'existence doit être maintenue contrairement aux dispositions de la loi portant transformation de la fonction publique.

Les organisations syndicales ont par ailleurs observé la poursuite des mauvais coups portés à l'encontre de la fonction publique et de ses personnels: reprise et poursuite des processus de réforme, austérité budgétaire privant les services des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement, nouvelles suppressions d'emplois dans différents secteurs professionnels dans le projet de loi de finances 2021, dégradation des conditions de vie au et hors du travail générée par le gel de la valeur du point d'indice pour la dixième année consécutive, etc.

Dans un tel contexte, les organisations syndicales sont convenues de créer les conditions d'un travail unitaire au service de la construction du rapport de force et de la mise en mouvement des personnels.

Appelée par les organisations

syndicales CGT, FSU, Solidaires de la Fonction Publique, la journée de mobilisation du jeudi 17 septembre a été une première étape dans le processus de remobilisation des personnels pour les salaires, l'emploi, les conditions de travail, l'avenir des missions de service public.

Plus largement les organisations ont décidé de poursuivre le travail unitaire engagé sur l'indépendance de l'inspection du travail et l'exigence de l'abandon de la sanction de mutation d'office frappant notre camarade Anthony Smith, inspecteur du travail.

Elles sont aussi convenues d'engager un travail d'expressions régulières et unitaires sur différents enjeux revendicatifs et de produire un travail de réflexion et de propositions dédié à « La fonction Publique du XXIe siècle que nous voulons ».

Ces travaux s'inscrivent bien sûr dans un processus de reconstruction des mobilisations à court, moyen et plus long terme pour imposer d'autres choix à un moment où les pouvoirs publics entendent, sous l'aiguillon des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, imposer de lourdes et conséquentes régressions. ♦

## 17 septembre : premier rendez-vous de mobilisation

Malgré toutes les incertitudes liées au contexte sanitaire, économique et social, des dizaines de milliers de salariés, de jeunes, de retraités et privés d'emploi se sont mobilisés ce 17 septembre, dans toute la France et sous diverses formes.

À l'image des nombreuses luttes dans les entreprises et les services publics, celles et ceux qui font vivre notre pays au quotidien, les jeunes, les retraités, les privés d'emploi ont exprimé le rejet d'une politique qui nous ramène au monde d'avant.

### Dans le plan de relance annoncé par le gouvernement:

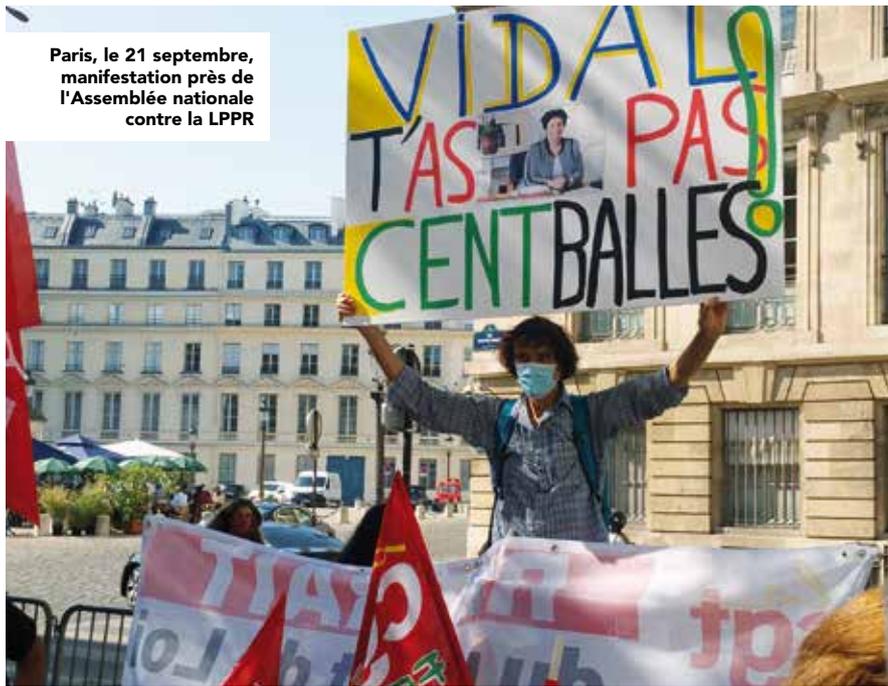
- rien sur l'augmentation des salaires; rien sur l'augmentation des pensions et retraites;
- rien pour améliorer les conditions de travail;
- rien pour créer durablement de l'emploi;
- rien pour développer les services publics et améliorer notre système de protection sociale.

La crise sanitaire ne doit pas servir de prétexte pour mettre la pression aux salariés et infliger des accords de régression sociale ou des plans de licenciement. Contrairement à l'exemple de Bridgestone, les aides publiques doivent servir à la création d'emplois et non à la rémunération d'actionnaires.

La CGT condamne toutes nouvelles régressions en matière de retraite et de protection sociale et exige l'abandon total de la réforme des retraites et de l'assurance chômage. ♦



Paris, le 17 septembre, la CGT-culture et la CGT-spectacle envahissent la DRAC de Paris



changer le nom de ce dispositif, qui se traduira avec des primes divisées en trois : 55 % au moins pour le grade ; 20 % pour les fonctions ; 25 % à la tête du client.

Les piliers de la LPPR sont donc bien la précarité à outrance, l'individualisation des rémunérations, la destruction de la recherche publique et l'ultime attaque au droit à l'éducation.

Quant à une vision stratégique à long terme de la recherche publique, elle repose, pour le gouvernement, sur le budget de l'ANR et ses appels à projets à court terme, qui eux seraient augmentés. Autant dire qu'aucun enseignement n'a été tiré de la nécessité d'indépendance stratégique pour la France en cas de crise majeure, de l'obligation de l'État d'assurer un cadre de vie fondé sur la sûreté pour ses administrés et non sur la dépendance, voir la soumission à des mandataires privés extérieurs.

Dans nos établissements et laboratoires, dans le cadre de décennies d'austérité et de désengagement de l'état, la rentrée est catastrophique.

La CGT exige l'abandon de la LPR comme celui du protocole associé et l'ouverture de véritables négociations sur les carrières et les rémunérations, ainsi que sur le financement des établissements du supérieur et des laboratoires et un plan massif de recrutement de fonctionnaires. ♦

## Non à la LPR et à son protocole associé!

Examinée à l'Assemblée nationale, la loi de programmation pluriannuelle de la recherche est rejetée par une grande majorité de la communauté universitaire. Avec de nombreuses organisations et personnalités, la CGT manifestait le 21 septembre devant l'assemblée, au moment de l'ouverture des débats.

**L**e projet de Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPR) est discuté depuis le 21 septembre à l'Assemblée nationale. En même temps, le ministre entendait faire signer aux organisations syndicales un « protocole d'accord sur les rémunérations et carrières » qui acterait immédiatement des dispositions essentielles de la loi.

Le gouvernement persiste dans son entreprise de casse de l'enseignement supérieur et de la recherche en s'attendant tout d'abord à démolir le statut et le cadre d'emploi des agents : mise en place de contrats de projets ; création de 1400 CDD dits de « chaires juniors » et de « CDI » de missions scientifiques : véritable permis de précarité à vie dans la recherche...

### MANŒUVRE GROSSIÈRE

Faute d'accord de l'ensemble de la communauté universitaire et ses organisations syndicales, après un refus majoritaire dans les instances de consultation et une forte mobilisation, ce gouvernement a tenté d'obtenir un

assentiment via un protocole non-négocié qui sous couvert de maigres mesures salariales avalise, en contrepartie la précarité et la casse.

S'agissant de la rémunération des agents, aucune augmentation indiciaire n'est prévue ; ce sont des augmentations de primes différenciées selon les catégories qui sont envisagées, sur une période de sept ans...

Pour imposer le RIFSEEP aux chercheurs et enseignants chercheurs, le gouvernement est même allé jusqu'à

S'agissant de la rémunération des agents, aucune augmentation indiciaire n'est prévue





## MARCHE DES FIERTÉS!

La CGT dispose d'outils au service des LGBT+ pour l'application de l'égalité des droits au travail

Aujourd'hui, bon nombre de droits acquis ne sont pas respectés, alors que d'autres, comme l'assistance médicale à la procréation (AMP), ne sont toujours pas ouverts à toutes les femmes, qu'elles soient en couple ou seules, lesbiennes, bissexuelles, aux personnes transgenres et intersexuées. Le processus législatif, toujours en cours, doit aboutir au plus vite et permettre un accès et une prise en charge pour toutes sans critère médical.

### INÉGALITÉS DE DROITS

Les inégalités de droits persistantes favorisent les discriminations dont sont victimes les personnes LGBT+. Elles doivent cesser sans délai.

Les discriminations se déroulent en premier lieu dans le monde du travail. Il s'agit de harcèlement dans 40 % des cas recensés. En 2019, 53 % des personnes LGBT+ discriminées au travail déclaraient l'être par des collègues et 31 % par des supérieurs hiérarchiques. En plus du harcèlement et des discriminations subies au quotidien, les personnes LGBT+ voient généralement leur évolution professionnelle bloquée.

Alors que le dernier rapport de SOS Homophobie fait état d'une augmentation importante – pour la quatrième année consécutive – des actes LGBT-phobes, l'égalité des droits en France n'est toujours pas une réalité. Les agressions physiques déclarées sont encore en progression. Elles concernent tout particulièrement les femmes.

La CGT dispose d'outils pour lut-

ter contre les discriminations et pour gagner l'égalité des droits. Elle exige des employeurs qu'ils créent des environnements de travail inclusifs pour les personnes LGBT+, qu'ils mettent en œuvre toutes les mesures pour que les droits de ces salariés soient respectés et que des négociations périodiques obligatoires avec les syndicats soient mises en place sur ces sujets dans les entreprises. Elle exige du gouvernement qu'il contraigne les employeurs à prendre ces mesures et à les formaliser par le biais de la négociation collective et à mettre en œuvre des politiques publiques permettant sensibilisation, pédagogie et critères pour apprécier l'efficacité des mesures.

Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discriminations. ♦

> PARIS, MARCHE PRÉVUE  
LE 7 NOVEMBRE

la CGT exige  
des employeurs  
qu'ils créent des  
environnements de  
travail inclusifs pour  
les personnes LGBT+

**Solidaires  
avec le Liban !  
Solidaires  
avec les camarades  
de la Fenasol !**

La CGT, ses militants et adhérents sont bouleversés par la catastrophe qui a touché Beyrouth et sa population mardi 4 août 2020.

C'est un nouveau désastre qui s'abat sur un pays déjà éprouvé durement lors des dernières décennies

La Fenasol, avec qui la CGT entretient des liens historiques de fraternité et de solidarité, a adressé à l'ensemble de ses partenaires syndicaux dans le monde une demande d'aide urgente :

« ... La destruction du port et les dégâts causés par l'explosion ont fragilisé la situation de beaucoup de familles d'ouvriers et d'employés qui se sont soudain trouvés sans abri et sans travail, sans parler des pertes en vies humaines. Voilà pourquoi les militants syndicalistes de la Fédération nationale des syndicats des ouvriers et employés au Liban (Fenasol) œuvrent aujourd'hui sur le terrain afin d'aider les quelques milliers de dockers et de chauffeurs à pouvoir reprendre pied.

Voilà pourquoi nous nous adressons à vous, les forces ouvrières et syndicales de la Planète, pour vous demander de vous solidariser avec les ouvriers libanais et leurs familles en menant une campagne humaine auprès de vos adhérents ainsi que des associations et des municipalités de vos pays respectifs, et, ce, afin de porter secours à la classe ouvrière libanaise et au peuple libanais dans la détresse... »

La CGT tient à témoigner à la Fenasol, à ses affiliés et plus largement au peuple, son soutien et sa solidarité.

En partenariat avec l'Avenir social, vous pouvez faire parvenir aux coordonnées que vous trouverez ci-dessous vos dons par chèque libellé « L'Avenir social "Solidarité Liban" » :

**L'AVENIR SOCIAL**  
**« SOLIDARITÉ LIBAN »**  
**263, rue de Paris**  
**- case 419 -**  
**93514 MONTREUIL CEDEX**

COMMUNIQUÉ D'APPEL DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE

## AGISSONS ENSEMBLE POUR LE CLIMAT !

Les marches internationales pour le climat se sont déroulées les 25 et 26 septembre prochains.

Parce qu'elle entend permettre aux générations d'aujourd'hui et de demain de pouvoir satisfaire leurs besoins, la CGT Fonction publique a appelé les personnels à participer aux rassemblements et aux marches organisées dans tous les territoires.

Loin de pouvoir être réduite à sa seule dimension sanitaire, la crise générée par la propagation du coronavirus est une des dimensions de la crise systémique, celle du capitalisme, avec des conséquences et des dégâts de plus en plus conséquents dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux.

L'urgence est à la construction d'une nouvelle logique de développement articulant la reconquête des activités et des emplois industriels, la fin du consumérisme, la nécessaire transition écologique, la réduction du temps de travail pour permettre à toutes et tous de travailler moins et mieux.

Pour atteindre de tels objectifs, il est urgent d'imposer un plan de rupture avec les politiques aujourd'hui initiées par les pouvoirs publics et les organisations patronales, particulièrement le Medef et la FNSEA.

Il est notamment urgent de rompre avec les politiques incessantes d'affaiblissement des services publics constitutifs de la Fonction publique.

Plutôt que d'abandonner, de privatiser et d'externaliser les politiques publiques, plutôt que de les priver toujours plus des moyens nécessaires à leur mise en œuvre pleine et entière sur l'ensemble du territoire national, c'est à leur nécessaire développement qu'il

faut procéder.

Au service du progrès social et de l'intérêt général, les services publics sont au cœur de toute une série d'enjeux fondamentaux qu'il s'agisse des missions de contrôle dans les domaines de la santé, de l'économie, de la consommation, de l'agriculture, de l'alimentation, de l'eau, des missions d'aménagement des territoires, de développement des infrastructures routières, des investissements publics réalisés par les collectivités territoriales, etc.

De manière inacceptable, elles sont aujourd'hui mises en cause par les pouvoirs publics.

La transformation de l'Office national des forêts en établissement public — qui plus est en lui imposant une gestion d'entreprise — ou encore le démantèlement de différents ministères, dont celui de la transition écologique, en sont de tristes illustrations.

Pour la CGT Fonction publique, les marches pour le climat sont un moment important de réaffirmation d'une Fonction publique au service de la préservation du climat et de la transition écologique.

Elles sont aussi l'occasion de réaffirmer nos exigences pour que le projet de loi de finances 2021 dégage les moyens de financement nécessaires dans ce sens et à la hauteur de ce qui doit être le monde de demain. ♦

**L'urgence est à la construction d'une nouvelle logique de développement**



## DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTER *Les DDI dans*

À de multiples reprises la CGT Fonction publique a réitéré des demandes auprès du gouvernement pour établir un bilan contradictoire de la genèse de la crise sanitaire et de ses effets. Cette crise justifie pourtant amplement la mise en œuvre de nouvelles politiques en matière de services publics et une évolution de la fonction publique. Force est de constater que le gouvernement a refusé, et la confrontation et l'élaboration de telles perspectives.

### MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Bien au contraire ! Pratiquant la stratégie du choc, les pouvoirs publics accélèrent la mise en œuvre de différentes réformes et plus particulièrement la nouvelle organisation territoriale de l'État.

De ce point de vue, les Directions

## ENQUÊTE UFSE TÉLÉTRAVAIL

L'Union fédérale des syndicats de l'État CGT (UFSE-CGT) juge important de faire un retour d'expérience sur la mise en œuvre du télétravail. Nous souhaitons élaborer une analyse fine de ses réalités pour construire nos revendications ensemble et faire évoluer ce dispositif, tout en garantissant une équité de traitement et la préservation de notre santé.

**ACCÈS :** [ufsecgt.fr](http://ufsecgt.fr) > Accueil > Vie des personnels > Santé - Travail > Télétravail  
> Télétravail dans la Fonction publique de l'État : enquête UFSE-CGT



MINISTÉRIELLES

## ***l'oeil du cyclone***

**La montée en puissance du ministère de l'intérieur, des préfets de région et de département est une constante des réformes engagées**

départementales interministérielles (DDI) sont plus que jamais dans l'œil du cyclone.

Ainsi, au terme d'un décret 2020-1050 publié au journal officiel du 15 août 2020, les DDI sont désormais des services déconcentrés de l'État relevant du ministre de l'intérieur.

Désormais, le ministre de l'intérieur va assurer le pilotage et l'animation interministérielle de ces directions, en y associant les ministres concernés et sans préjudice de leurs attributions respectives.

Les DDI sont placées sous l'autorité du préfet de département.

In fine, ce décret est la conclusion d'un processus budgétaire initié avec la création du programme budgétaire 354 « Administration générales et territoriales de l'État » issu de la fusion au 1er janvier 2020 des programmes 307

« Administration territoriale » et 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées ».

Il est aussi la conclusion du transfert au ministère de l'intérieur, en 2019, de la sous-direction du pilotage des services déconcentrés des services du Premier ministre.

S'agissant de l'organisation du « dialogue social », il convient de souligner que sont créés auprès du ministre de l'intérieur un comité technique central des DDI, un comité central chargé des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est également important de remarquer que lors de sa réunion de juillet dernier, le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État a ouvert la possibilité de créer en 2022 un seul et même Conseil social d'administration pour les DDI et les préfetures!

Ces évolutions s'inscrivent dans un processus plus large de transformation conséquente de l'appareil d'État et plus largement des finalités, du rôle et de la place de la puissance publique.

La montée en puissance du ministère de l'intérieur, des préfets de région et de département est une constante des réformes engagées.

Ainsi, ont notamment été confirmées :

– La date du 1er janvier 2021 pour la création de secrétariats généraux com-

muns aux DDI et aux préfetures en métropole et Outre-mer appelés à gérer tout ou partie des fonctions supports de l'État dans les départements et, par extension, dans les régions.

– L'intégration du support des actuelles UD Directe au sein des secrétariats généraux communs.

– L'expérimentation de l'extension de ces secrétariats aux services de l'éducation nationale et des finances.

– La création de nouvelles directions départementales interministérielles : les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités.

Enfin, il est important de souligner que, par décret en date du 8 avril 2020, les préfets ont désormais la possibilité de déroger à toute une série de normes dans différents domaines d'activité.

### **RESTRICTION BUDGÉTAIRE**

Les dimensions territoriales des réformes successives n'ont cessé de monter en puissance avec la révision générale des politiques publiques et la modernisation de l'action publique initiées sous les quinquennats de François Hollande et de Nicolas Sarkozy puis, aujourd'hui, avec le chantier « Action Publique 2022 ».

Cette nouvelle organisation et « gouvernance » de la fonction publique dans les territoires sont appelées à connaître de nouvelles évolutions encore plus structurantes du fait du projet de loi dit « 3 D » que le Gouvernement devrait présenter à l'automne.

Toujours est-il qu'en donnant plus de clés au ministère de l'intérieur et aux préfets, les pouvoirs publics organisent un effacement toujours plus grand des directions générales et des ministères avec de nouvelles pertes d'efficacité dans la qualité et la proximité du service public rendu.

En concentrant les fonctions supports dans les mains des préfets via les secrétariats généraux, ce sont bel et bien de nouvelles restrictions budgétaires qui sont à l'ordre du jour!

Ce sont aussi des services publics à la carte qui vont se mettre en place dans les territoires au détriment des principes d'égalité de traitement, de continuité du service public (pouvoirs dérogatoires des préfets, projet de loi « 3 D », etc.).

Les pouvoirs publics nous proposent un monde pire que celui d'hier.

Face à un tel défi, l'urgence, dans les DDI et plus largement, c'est de proposer la construction d'une autre fonction publique! Une fonction publique du XXI<sup>e</sup> siècle au service de la satisfaction des besoins sociaux et du progrès social.

C'est dans ce sens que l'UFSE entend agir dans les semaines et les mois qui viennent. ♦



>> OUTRE-MER

## Congés bonifiés

Déclaration de la CGT lors du conseil commun de la fonction publique du 23 juillet sur la réforme des congés bonifiés dans la fonction publique.

**Madame la Ministre,  
Mesdames, Messieurs,**

Dans un cynisme parfait, l'ex-Premier ministre Édouard Philippe, avant de faire ses cartons de départ, a offert en cadeau au président Macron, un ultime mauvais coup contre les congés bonifiés. Il a profité de la période estivale pour signer le décret du 2 juillet n° 2020-851, portant réforme des congés bonifiés dans la Fonction publique.

Cette réforme, rejetée massivement par les originaires d'Outre-Mer, nous est imposée au seul profit des employeurs publics afin de réaliser des économies et gérer la pénurie d'effectifs dans les services et secteurs. Ceci en guise de « remerciement », pour l'immense investissement des personnels des trois versants de la fonction publique lors de la crise sanitaire (notamment dans la fonction publique hospitalière).

Après un « Ségur de la santé », rendez-vous manqué de véritables négociations et loin des revendications des personnels du secteur de la santé et de l'action sociale, c'est un nouveau coin enfoncé dans les conquits sociaux des travailleurs, contre un droit acquis de

haute lutte depuis 1978 par les originaires d'Outre-Mer avec la CGT !

Leurs mobilisations et mouvements de grève dès 2019 avec la CGT ou en unité syndicale, suite aux annonces de suppression du congé bonifié lors de la réunion interministérielle du 11 janvier 2019 à Matignon, ont pesé et permis des modifications du projet initial dont les détails scandaleux sont contenus dans le rapport Lorion.

**UN CONGÉ ADMINISTRATIF**

Ainsi seront conservés pour faire passer la « potion » et contrairement au projet initial,

- le complément de rémunération désigné par l'indemnité de vie chère qui représente 35 % du pourcentage du traitement indiciaire brut, 40 % pour tous les autres pays et départements d'Outre-Mer;

- la prise en charge par l'État des frais de voyage;

- la prise en charge des frais de transport;

- l'extension à la Nouvelle-Calédonie;

- l'extension aux agents publics de l'État recrutés en CDI.

Cependant, ce décret confirme la volonté du gouvernement Macron de mettre fin à la bonification de ce congé, réduit désormais à 31 jours consécutifs, qui ne sera plus de 65 jours mais de 31 jours tous les 2 ans sans délais de route, en justifiant de 24 mois de services ininterrompus.

Ce conquits social est, dans cette réforme, réduit à un simple congé administratif, de qui se moque-t-on !

**UN MOMENT MAL CHOISI**

Cette réforme constitue une véritable provocation, intervenant d'abord dans un contexte de crise sanitaire où les agents se sont mobilisés pour vaincre l'épidémie, dans les pires conditions connues, et, où il a manqué de tout pour affronter ce virus mortel, qui continue à faire des dégâts dans le pays. Ensuite, elle intervient dans un contexte d'austérité générale imposée à l'hôpital public et à l'ensemble des fonctionnaires,

**Le congé bonifié n'est pas qu'un coût puisqu'il permet de faire fonctionner l'économie dans les deux sens**

avec un « Ségur de la santé » peu satisfaisant, clos le mardi 21 juillet sans régler les questions et les revendications de fond, aussi bien pour l'hôpital que pour le reste de la Fonction publique (gel du point d'indice et des rémunérations, réformes régressives des droits et des conquits sociaux, suppressions d'effectifs, fermetures d'hôpitaux et de secteurs de la fonction publique, plans d'économies successifs etc.)

Le congé bonifié n'est pas qu'un coût puisqu'il permet de faire fonctionner l'économie dans les deux sens: hexagone et pays d'Outre-mer. Il fait fonctionner également le tourisme (locations, excursions etc.), apport important de l'économie de ces pays, territoires ou départements.

### AU CŒUR DE L'HISTOIRE

Le congé bonifié permet aujourd'hui de maintenir le lien familial et culturel avec les territoires d'origines ainsi que la transmission culturelle. Il est également lié à l'histoire qu'a représenté la traite négrière économique transatlantique, constituant une part des réparations jamais effectuée dans le cadre du crime contre l'humanité de la loi Taubira, pour les descendants d'esclaves des pays d'Outre-Mer.

Descendants issus des déportations, esclavage et traites négrières dans les colonies, puis d'une migration organisée dès les années 1950, et de 1963 à 1981 pendant plus de 20 ans, laissant derrière eux parents, famille, amis, des milliers de jeunes antillais, guyanais, réunionnais, ont été déplacés vers la France pour répondre à ses besoins spécifiques de main-d'œuvre, notamment dans les services publics ou nationalisés.

C'est aussi après la départementalisation, l'histoire du BUMIDOM (organisé par de Gaulle et Debré, 160300 Antillais déplacés vers la France), du BDPA (réunionnais vers Madagascar) du BIPIG (antillais vers la Guyane) et de l'ANT vers 1983 en remplacement du BUMIDOM, qui a organisé l'émigration puis l'insertion des originaires d'Outre-Mer.

Ces derniers ont été conduits, sous le gouvernement de De Gaulle, à apporter leur main-d'œuvre, leur force vive à l'économie de la France, et au bout du voyage, des promesses non tenues et pas de billet de retour...

Ce n'est donc que justice, et grâce aux luttes de la CGT, que les originaires d'outre-mer de la Fonction publique en France métropolitaine, ont obtenu dans un premier temps le congé administratif tous les 5 ans, puis le congé Bonifié en 1978 tous les 3 ans. Ce n'est pas un cadeau mais un droit acquis! Il nous faut rappeler l'importance de l'implication des originaires de l'Outre-mer

dans nos hôpitaux, notamment dans l'histoire de l'AP-HP et d'autres services publics comme à la pénitencière et la Poste. L'exercice professionnel étant réputé pénible dans ces années, seuls les originaires d'Outre-mer et les provinciaux acceptaient d'y travailler.

Aujourd'hui, cette réforme est considérée pour nos collègues comme la preuve d'un véritable mépris face à cette histoire et à leurs attentes de reconnaissance.

## Cette réforme est considérée pour nos collègues comme la preuve d'un véritable mépris face à cette histoire et à leurs attentes de reconnaissance.

Le cœur des congés Bonifiés, c'est la bonification de 30 jours de congé.

Nous refusons cette réforme récente construite sur une régression sociale, nous disons non à l'injustice et à la discrimination inscrites dans cette réforme!

Face aux nombreuses mobilisations devant les Ministère des Comptes Publics et des Outre-mer, et à l'intervention de certains parlementaires, le gouvernement a certes reculé sur les billets d'avion et l'IVC (indemnité de

vie chère) mais pas sur la bonification de Congé qui est pourtant l'essentiel.

Dans son projet actuel, les nouveaux fonctionnaires auraient droit à un mois dans leur DOM d'origine tous les deux ans (exit la bonification). Ce qui fait que dans plus de 10 ans, il n'y aurait quasiment plus de congés bonifiés, puisque la bonification aura disparu.

Pour les générations futures et la jeunesse de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte, Saint-Pierre et Miquelon, et maintenant la Nouvelle-Calédonie, ce serait des impacts catastrophiques familiaux, culturels et identitaires. Même après la fin du BUMIDOM, l'émigration dans le sens DOM-métropole est restée forte. La jeunesse de DOM n'a pas de perspectives de retour à cause d'un chômage structurel sur place. En outre, un retour au pays via une demande de mutation est très difficile à obtenir. Sans jeunesse, c'est une chronique de mort annoncée des liens familiaux et des attaches culturelles avec les DOM d'origine de ces agents. En tant que tels, ces territoires sont de plus en plus vidés de leurs forces vives, et le « génocide par substitution » s'accroît.

### UNE QUESTION D'ÉGALITÉ

Nous insistons sur le fait que les fonctionnaires métropolitains exerçant dans les « DOM » continueraient de bénéficier du système actuel, ce qui représente une rupture d'égalité de traitement dans la fonction publique car les fonctionnaires exerçant dans les pays d'Outre-Mer (collectivités ou

Cap 110 est un mémorial consacré à l'esclavage érigé à l'Anse Caffard à l'initiative de la ville du Diamant (Martinique) lors du 150e anniversaire de l'abolition de l'esclavage, en 1998.



## La réforme c'est : plus souvent et moins longtemps

départements) vont conserver leurs droits inchangés sans réciprocité d'application.

Par contre, la réforme met fin pour les fonctionnaires originaires des DOM à la possibilité d'une prise en charge à 50 % tous les 5 ans pour venir en métropole ou à 100 % tous les 10 ans. A contrario, nous nous retrouverions comme avant 1978, face, à des discriminations que d'aucun-e-s pourraient qualifier de « coloniales ».

Nous refusons la stratégie déployée par nos employeurs qui visent à nous diviser, puis à nous isoler pour mieux piétiner nos droits. Les cadres ne doivent pas être en reste puisque bien des Ingénieurs, cadres et techniciens originaires des DOM ont du mal à faire valoir leurs droits, trop souvent victimes de double discrimination. L'employeur public met en avant un « principe de loyauté » qui interdirait de protester, de faire valoir ses droits. Originaires des DOM, il faudrait choisir entre les droits acquis et la carrière. Inadmissible. La lutte pour les congés bonifiés concerne tous les agents de la fonction publique, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

La seule réforme que nous voulons est celle qui mettra fin à la surenchère dans le refus du droit et dans laquelle l'État marquera enfin son respect et sa reconnaissance envers celles et ceux qui ont contribué au développement, à la force et à la richesse des services publics.

Cette surenchère est issue entre autres du maintien de la notion des CIMM – centre des intérêts moraux et matériels – notion très administrative, empirique, construite sur la jurisprudence du Conseil d'État et n'ayant jamais fait l'objet d'une définition juridique précise opposable aux administrations concernées. Si bien que ce CIMM est laissé à l'appréciation des chefs de service.

Ce gouvernement s'en prend au congé bonifié, la réforme c'est : plus souvent et moins longtemps. Notre exigence face à cela, un droit, un texte, une application égalitaire dans toute la fonction publique, sans discriminations, le maintien de la bonification et des 65 jours de congé bonifié, de l'indemnité de vie chère. Un départ tous les trois ans nécessaire pour planifier les départs et le budget (frais familiaux et généraux incontournables). ♦



> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 23 JUILLET

## Axes d'action de la nouvelle ministre

La nouvelle ministre de la Fonction publique a insisté sur le fait que le ministère de la Fonction publique étant détachée de Bercy, l'approche allait changer puisque s'il y a diversité des services publics, il n'y a qu'une seule Fonction publique dont elle a rappelé certains principes fondamentaux, impartialité, égalité de traitement, continuité.

### LES AXES DE SA FUTURE ACTION SONT LES SUIVANTS :

- Un dialogue social au cœur de la méthode, ouvert, stratégique, dense (exemple donné : le Ségur de la santé !)
- Une action publique plus simple, plus efficace, plus juste.
- Une possibilité de redonner du sens : les agents publics ont su se réinventer pendant la crise sanitaire, il faut associer aux décisions ceux qui font vivre les services publics au quotidien.

La ministre ajoute qu'il faut trouver les voies de l'émancipation pour évoluer dans sa carrière, être formé, avoir plus de capacité à gravir les échelons : l'ascenseur social doit réexister.

Sur le plan individuel, les agents pu-

blics sont moins protégés que dans le secteur privé par exemple sur le handicap.

À titre collectif, le dialogue social sera, selon la ministre, enrichi par la loi de Transformation de la Fonction publique... Exemples : indemnité de fin de contrat, mise en place de la négociation collective... La ministre annonce qu'un questionnaire sera proposé à tous les agents sur leurs attentes.

Sur la négociation collective, un projet d'ordonnance sera proposé à l'automne lors d'un nouveau CCFP.

La CGT est intervenue sur le rendez-vous manqué du Ségur de la santé et sur le décret du 2 juillet qui met à mal les droits des agent-es originaires d'Outre-Mer (congés bonifiés et tarifs négociés pour les transports). Voir

**Il faut associer aux décisions ceux qui font vivre les services publics au quotidien**

Amélie de Montchalin, nouvelle ministre de la transformation et de la fonction publiques lors du premier conseil commun qu'elle préside, le 23 juillet



© Capture twitter @AdeMontchalin

## >> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Compte-rendu 23 juillet Les textes



### EXAMEN DES TEXTES

#### 1. PROJET DE DÉCRET RELATIF AU CONGÉ DE PROCHE AIDANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le projet de décret détermine, pour les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique et les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques exerçant en établissements publics de santé, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

Dans la limite des trois mois du congé et de la durée totale d'un an pour toute la carrière, prévus par la loi, le congé de proche aidant peut être utilisé pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée, sous la forme d'un service à temps partiel.

L'article 5 précise qu'il peut être mis fin de façon anticipée au congé de proche aidant en renvoyant aux situations prévues à l'article L. 3142-19 du code du travail. Le fonctionnaire doit alors respecter un préavis d'au moins un mois. En cas de décès de la personne aidée, le délai est ramené à quinze jours.

La CGT demande qu'il puisse être mis fin au congé si l'état de santé de l'agent le nécessite.

Le gouvernement donne un avis favorable.

La CGT et L'UNSA réduisent le préavis d'un mois à 15 jours et de 15 à 8 jours en cas de décès.

Le gouvernement donne un avis favorable.

#### Vote global sur le texte :

**Pour : CFTD – CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU – UNSA – Employeurs hospitaliers – Employeurs État – Employeurs territoriaux.**

**Abstention: Solidaires.**



#### 2. PROJET DE DÉCRET RELATIF AU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET AU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le projet de décret fixe les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel, ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants et fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum actuellement, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement. Il concerne les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public des trois versants

pages précédentes.

Les réponses apportées après les déclarations des organisations syndicales et celles des employeurs territoriaux :

– Avec Sébastien Lecornu (ministre des Outre-mer) un rendez-vous sera accordé aux organisations syndicales.

– Personnes vulnérables: une circulaire du Premier ministre est en cours de rédaction sur les conditions de travail et/ou de maintien à domicile quel que soit l'employeur.

– Port du masque: les stocks de masques sont suffisants et disponibles.

– Jour de carence: il est de nouveau appliqué depuis la fin de l'état d'urgence sanitaire (10 juillet). « Il n'est pas prévu pour l'instant le rétablissement de sa suspension dans le contexte actuel ».

– ASA pour garde d'enfants: avec les écoles rouvertes, les ASA pour garde d'enfants sont obsolètes.

– Agents originaires d'Outre-Mer: « Tout ce que nous faisons, nous pouvons le défaire, et nous pouvons nous adapter ».

– Rythme moins soutenu des réunions: des travaux d'évaluation sont à l'initiative du CSFPT le 23 septembre.

– La ministre termine sur l'importance de travailler à une déconcentration pour améliorer les capacités de décision et se rapprocher des défis et des enjeux. ♦

de la fonction publique,

L'article 1er modifie les dispositions relatives aux fonctionnaires titulaires afin d'intégrer les trois évolutions citées au premier paragraphe. Il procède, par ailleurs, à des clarifications rédactionnelles de mise en cohérence par rapport à la base législative mais aussi par rapport à la place prépondérante du certificat médical du médecin de l'enfant comme document « pivot » en matière de congé de présence parentale.

Le gouvernement reprend l'amendement de la CFDT qui remplace « le père ou la mère » par « l'un des deux parents ». Il réfléchira par ailleurs à une rédaction permettant aux deux parents de prendre le congé même sans pouvoir toucher l'indemnité.

Tous les amendements allant dans le même sens, déposés par la CGT, l'UNSA et la CGC sont retirés.

L'amendement de l'UNSA demandant qu'aucun pourcentage de temps partiel ne soit fixé par le texte reçoit un avis favorable.

### Vote global sur le texte :

**Pour : CFDT – CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU – UNSA – Employeurs hospitaliers – Employeurs État – Employeurs territoriaux.**

**Abstention : Solidaires.**



### 3. PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'article 23 de la loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019 a créé une indemnité de fin de contrat dans les trois versants de la fonction publique. Cette disposition s'inspire de l'indemnité prévue pour les salariés du secteur privé.

L'indemnité sera versée aux agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée déterminée lorsque les conditions suivantes seront réunies :

– **Le fondement du contrat.** Seront notamment éligibles les agents contractuels à durée déterminée (CDD) amenés à remplacer un agent titulaire ou recrutés en l'absence de corps de fonctionnaires susceptible d'exercer les fonctions confiées. En revanche, les agents contractuels à durée déterminée recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité ne pourront pas en bénéficier (article 6 sexies loi 84-16).

– **La durée totale du contrat,** le cas échéant renouvelé, est inférieure ou égale à un an.

– Par ailleurs, l'indemnité ne sera pas versée dans certains cas, notamment lorsqu'au terme du contrat l'agent contractuel est nommé stagiaire de la fonction publique ou élève-fonctionnaire ou bénéficie d'un nouveau contrat (CDD ou CDI).

Le projet de décret fixe le plafond de rémunération à 2 SMIC pour pouvoir bénéficier de l'indemnité et le montant de l'indemnité qui s'élèvera, comme dans le secteur privé, à 10 % de la rémunération brute globale versée à l'agent.

La CGT exprime sa déception de ne pouvoir voter pour l'introduction d'une prime de précarité, vieille revendication portée par la CGT : les restrictions apportées ne tiennent pas compte des données de la Fonction Publique, et nous devons travailler à lever un obstacle de fond dans la Fonction publique : les CDD peuvent durer jusqu'à 6 ans ! On a un champ à creuser pour diminuer la précarité.

FO dépose un vœu exhortant le gouvernement à prendre des mesures rapides de manière à rendre l'indemnité de précarité pleinement effective et socialement juste.

Il est voté à l'unanimité des organisations syndicales, les employeurs territoriaux et hospitaliers s'abstenant. Les employeurs État ne participent pas au vote.

Les articles 4, 7 et 11 prévoient les cas de versement de l'indemnité (2 fois le montant du SMIC) et le calcul de son montant ainsi que les cas de non-versement.

La CGT demande que le plafond soit porté de 2 SMIC à 3 SMIC. En effet, le plafond est trop faible à 2 SMIC car il exclut des personnels qualifiés mais précaires, ayant des contrats cumulés d'un an maximum, par exemple dans l'enseignement supérieur et la recherche (chargés de patrimoine, enseignants ou chercheurs), mais aussi dans la territoriale et l'hospitalière. Des rémunérations allant jusqu'à trois SMIC à ce niveau de qualification permettraient de verser une prime de précarité à des rémunérations supérieures à 2500 euros nets, qui ne sont pas exorbitantes. L'argument selon lequel passer de deux à trois SMIC touche peu d'agents n'est pas pertinent, car l'objectif de la prime de précarité est de changer le comportement des employeurs publics, par la limite d'un an des contrats cumulés fixée par la loi. L'objectif de la loi est de verser le moins possible de primes de précarité, il n'y a donc aucun risque budgétaire à en étendre l'assiette.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

### Votes sur l'amendement :

**Pour : CFDT – CGT – FA-FP – FSU – Solidaires – UNSA.**

**Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs État – Employeurs territoriaux**

**Abstention : CFTC – CGC – FO.**

La FSU considère que la perte de droit à l'indemnité ne peut intervenir que si le licenciement intervient à titre de sanction disciplinaire.

Le conseil commun examinait le projet de décret relatif au congé de présence parentale (Point 2)



Le gouvernement donne un avis favorable.

**Votes sur l'amendement:**

**Pour :** CGT - FSU - FA-FP – Solidaires - UNSA.

**Contre :** FO – Employeurs hospitaliers – Employeurs État.

**Abstention :** CFTC – CGC – CFDT – Employeurs territoriaux.

La CFDT considère que le bénéfice de l'indemnité s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021 qu'ils soient ou non renouvelés.

Le gouvernement donne un avis favorable.

**Vote global sur le texte:**

**Pour :** CFDT – CFTC – CGC –

UNSA – Employeurs État – Employeurs territoriaux.

**Abstention :** CGT – FA-FP – FO – FSU – Solidaires – Employeurs hospitaliers.



**4. DÉCRET RELATIF AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET À LA BASE DE DONNÉES SOCIALES.**

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée un rapport social unique et une base de données sociales dans la fonction publique.

Le rapport social unique est élaboré par chaque administration, autorité territoriale ou établissement auprès duquel est placé un comité social d'administration, comité social territorial ou comité social d'établissement.

Il rassemble l'analyse des principales données quantitatives et indicateurs portant sur les caractéristiques des emplois et sur la situation des agents. Le rapport social unique contribue ainsi à l'élaboration des politiques de ressources humaines et au suivi de leur mise en œuvre et rassemble des éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion.

Les données et indicateurs présentés dans le rapport social unique sont issus d'une base de données sociales, instaurée par chaque administration sous format dématérialisé et mise à la disposition des membres du comité social compétent.

Le décret précise les domaines fonctionnels illustrés dans le rapport social unique ainsi que ses règles d'élaboration et d'utilisation, décrit les règles de construction et de mise à disposition de la base de données sociales associées et définit les modalités à appliquer de manière transitoire, entre le 1er janvier 2021 et le prochain renouvellement général des instances de la fonction publique.

Presque tous les amendements prévoyant l'ajout d'items dans les domaines identifiés dans le décret reçoivent un avis favorable.

Ils concernent les informations relatives, dans le domaine des parcours professionnels, aux parcours professionnels (CFDT), dans la formation, au nombre des demandes et de refus de formations (CFDT), dans la santé et la sécurité au travail, aux risques psycho-

sociaux et aux commissions médicales (CFDT), aux violences conjugales et intrafamiliales et leurs conséquences sur le travail (CGT), aux suicides et les tentatives de suicides (UNSA), dans l'organisation du travail, aux restructurations et réorganisations de service (UNSA et CFDT), dans l'action sociale, aux prestations logement (CFDT) et la PSC (CFDT et FA-FP), dans le dialogue social, aux recours en CAP.

L'article 3 définit la périodicité du rapport social unique ainsi que la période calendaire observée. Le rapport social unique est établi annuellement, bien qu'il puisse contenir des informations relatives aux années antérieures ou ultérieures.

La FSU tient compte de la périodicité propre à l'année scolaire et reçoit un avis favorable.

L'article 4 identifie les modalités de présentation du rapport social unique au comité social compétent, ainsi que les modalités de sa publication.

Le gouvernement accepte que le RSU soit présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial (CFDT et DGCL).

Le gouvernement accepte également que le RSU fasse l'objet d'un débat annuel au comité social (CFDT et UNSA).

L'article 11 précise que le rapport social unique est présenté au comité technique compétent jusqu'au prochain renouvellement des instances de la fonction publique et prévoit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques au titre des années 2020 et 2021, publiés respectivement en 2021 et 2022.

La CGT demande que les membres des comités techniques puissent avoir accès aux données des rapports sociaux telles qu'elles existent sans traitement préalable et avant 2023.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

**Votes sur l'amendement:**

**Pour :** CFTC – CGC – CGT - FA-FP – FO – FSU – Solidaires – UNSA.

**Contre :** Employeurs État

**Abstention :** CFDT - Employeurs hospitaliers – Employeurs territoriaux.

**Vote global sur le texte:**

**Pour :** CFDT – CFTC – CGC – CGT – FA-FP – UNSA - Employeurs État – Employeurs territoriaux - Employeurs hospitaliers.

**Abstention :** - FO – FSU – Solidaires.



©Jaren Wicklund - stock.adobe.com



## Négociation collective : échange « ouvert »

La CGT rappelle qu'elle a signé les accords de Bercy, qui ont notamment instauré la création du CCFP et posé les principes mêmes des accords dans la Fonction publique. Elle rappelle qu'elle est aussi attachée aux principes du Statut de la Fonction publique, et que ces principes sont loin de la conception de Michel Debré : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert et il se tait. ».

### ACCORDS DE BERCY

Dix ans après les accords de Bercy, la voie de la majorité des accords a peu prospéré du fait principalement des employeurs peu imprégnés de la culture de la négociation collective.

Le rapport présentait des aspects intéressants, mais la CGT est favorable au développement d'accords majoritaires opposables ! Ce qui relève de la loi doit le rester, de même que ce qui relève du décret le rester. Le débat est politique. Pour remplir les objectifs de loyauté évoqués et pour s'engager dans un débat transparent et sincère, il faut une instance unique de négociation et une clarification de la représentativité syndicale.

**Réponse de la ministre :** la création des CSA va permettre d'atteindre les objectifs stratégiques renforcés, car elle oblige les employeurs à entrer dans ces instances de manière active et approfondie. Les fonctions de ressources humaines de la Fonction publique doivent se professionnaliser et avoir leur rôle pleinement assuré et renforcé.

La CFDT souhaite que les accords soient juridiquement opposables mais ne veut pas cantonner la négociation à un rôle mineur sous prétexte de silence. Toute ouverture de négociations doit s'accompagner de méthode et de moyens (voir proposition 13 du rapport). L'ordonnance devrait permettre de fixer la règle de validité : il s'applique si l'accord est majoritaire, à l'inverse, si l'accord n'est pas majoritaire, il ne doit pas s'appliquer !

### NÉGOCIATION ≠ CONCERTATION

Les lignes directrices de gestion (ch II.2.4 du rapport) doivent faire objet d'une négociation et à défaut d'une concertation obligatoire avant l'avis du Comité Social.

Sur les propositions 23 et 24 : l'administration peut suspendre un accord ou le modifier : il faut encadrer la manière de dénoncer un accord et l'ouvrir à l'ensemble des parties !

Il est nécessaire de mettre en œuvre rapidement la proposition relative à la représentativité en particulier sur le nombre membres au CCFP et retenir le seuil de représentativité dans le privé.

La loi crée moins de droits et moins d'élus, ce qui représente un paradoxe pour faire vivre le dialogue social.

Depuis des années on ne négocie pas, on concerte. Quels seront les périmètres de la négociation ? Carrières ? Rémunérations ? Effectifs ?

Quelles seront les déclinaisons locales des accords nationaux, selon quelle représentativité ?

**Réponse de la ministre** sur les ré-

munérations : l'enveloppe globale sera par ministère.

**Pour l'UNSA,** il faut prendre le temps, ne pas précipiter la parution de l'ordonnance (octobre/novembre).

Elle est favorable aux accords à 30 %. Parmi les mesures qui donnaient des moyens dédiés aux négociations, aucune n'a été retenue lors de la première réunion sur le sujet.

Un accord local ne peut être moins-disant qu'un accord national. Sur rémunération : obligation de négociations, formation des employeurs et des agents, notification d'engagement après signatures.

**Réponse de la ministre :** des échanges en bilatérale sont prévus.

La FSU partage la préoccupation de calendrier, il faut prendre le temps. L'opposabilité des accords n'est pas la bonne méthode pour favoriser un nombre d'accords plus importants. Il faut trouver une articulation juridique. Le Comité social ne devra pas être dessaisi. Si on négocie le RI, on ne négocie plus le point d'indice...

**Réponse de la ministre :** elle réaffirme son attachement au Statut général, donc il n'y aura pas de négociation sur les lignes générales de gestion. Avec la loi 3D, la différenciation permettra des cadres d'action adaptés.

**SOLIDAIRES** s'interroge sur les règles de représentativité et craint que la négociation collective ne permette le contournement des instances représentatives et exclue des comités de suivi les non-signataires d'accords.

**Réponse de la ministre :** sur le comité de suivi, les CSA aborderont les sujets. D'autres instances peuvent prendre le relais.

La FA-FPT considère que la négociation implique des moyens et pose la question de la représentativité ainsi que celle de la libre administration des collectivités : quelle force de ces accords ? Elle évoque le degré de granularité entre un département et une commune par exemple.

**Réponse de la ministre :** l'impact d'un accord est différent d'une collectivité à l'autre.

La CGC est d'accord avec le desserrement du calendrier.

**Les employés hospitaliers** demandent que les préalables nécessaires à l'ouverture de négociations soient précisés.

**Réponse de la ministre :** il va falloir travailler à développer l'intérêt à négocier.

Un groupe de travail sera réuni en septembre sur la base d'un texte, avec un rendez-vous supplémentaire dans le trimestre ou une réunion intermédiaire. Objectif : finaliser le texte d'ici décembre pour remettre le projet de loi au plus tard le 7 mars. ♦

Sylvie Bocage Lagarde



Laurence Dubey



> SECTION RÉGIONALE  
INTERMINISTÉRIELLE D'ACTION SOCIALE

# Focus sur la SRIAS Ile de France

La Section régionale interministérielle d'action sociale d'Ile de France est la plus importante, elle est composée, en effet de 435019 fonctionnaires de la Fonction Publique de l'État et de 290487 retraités avec un budget de 725506 euros pour l'année 2020.

Le décret 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État précise que les SRIAS sont notamment compétentes pour proposer, dans le respect des orientations arrêtées chaque année par le Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS) et dans la limite des crédits délégués au niveau régional, des actions nouvelles d'initiative régionale à caractère interministériel.

L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance, et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

À la suite du renouvellement des instances après les élections professionnelles de décembre 2018, la présidence de la SRIAS IDF est désormais assurée par Anne Florentin (FO) et par un vice-président Youssef Choukri (FSU).

Notre délégation CGT est composée de quatre camarades; Sylvie Bocage Lagarde (Ministère de la culture), Laurence Dubey (Établissement public EPIDE), Éliane Bocquet (Ministère de l'agriculture), Julien Angwe (Protection judiciaire de la jeunesse) ♦

## RENCONTRE AVEC NOS DEUX TITULAIRES SYLVIE ET LAURENCE.

■ **FONCTION PUBLIQUE: Quels sont les principaux enjeux concernant l'action sociale interministérielle en Ile de France?**

■ **SYLVIE BOCAGE LAGARDE:**  
Les enjeux de l'ASI sont multiples les principaux étant d'offrir à tous et à toutes les agents publics et retraités, une offre diverse et variée en ce qui concerne :

• **La restauration collective via les RIA**

Cette dernière doit permettre à tous les travailleurs d'avoir accès à une restauration collective et de qualité sur l'ensemble de la région. La recherche de nouveau RIA et RA doit être permanente et le suivi de la qualité des repas, leur coût mais aussi l'entretien et l'anticipation des travaux affairant à la sécurité des personnes et des bâtiments font partie des missions de la SRIAS en lien avec le CIAS.

• **La recherche de logement social:**

L'accès au logement social pérenne mais aussi d'urgence doit être une priorité: les recherches avec les différents organismes publics pour augmenter le parc de réservations des logements sociaux doivent perdurer et tenir compte des modifications sociétales et de la part du budget de plus en plus importante consacrée au logement par les ménages en Ile-de-France. Il faut aller au plus près des populations mais se dire aussi qu'avec

les ans la banlieue « recule » et que par souci d'économie de plus en plus de familles font le choix souvent contraint d'un logement loin de leur lieu de travail.

La mise en place d'hébergements hôteliers pour les agents de l'État en lieu et place des chèques nuitées qui n'existent plus, doit perdurer. Les dispositifs d'urgence doivent évoluer et se renouveler.

Les violences intrafamiliales font l'objet de dispositifs particuliers et nécessitent une prise en charge rapide pour laquelle la SRIAS se mobilise.

Le dispositif de réservation, bureau d'accès au logement interministériel pour les agents de l'État (BALAE) a considérablement évolué et force est de constater que l'offre reste très inférieure à la demande.

• **L'enfance a aussi toute sa place à la SRIAS Ile de France.**

L'élaboration d'un guide « naître et grandir en Ile de France » est en cours de finalisation ». il devrait être disponible pour l'ensemble des agents début 2021. Ce guide a pour vocation d'accompagner les familles dans leurs démarches et de les guider sur l'ensemble des dispositifs à leur disposition dans la région.

La recherche de modes de garde pour les enfants via les crèches mais aussi par des modes de garde alternatif en ayant à l'esprit l'évolution qui s'ouvre à nous par le télétravail mais en tenant compte aussi des horaires dits atypiques. La SRIAS entend créer un groupe de travail sur ce dernier

sujet afin d'anticiper l'ouverture du futur marché des crèches.

■ **La recherche d'activités (loisirs et culturelles) accessibles à tous.**

En proposant des activités sportives comme des randonnées pédestres mais aussi des visites culturelles comme le château de Fontainebleau ou les châteaux de la Loire, la SRIAS souhaite offrir une diversification des activités.

Des sorties à la mer de sable ou au grand Rex font également partie des propositions ouvertes aux usagers cela pour une somme souvent symbolique de quelques euros de participation.

Les enfants ne sont pas oubliés et les sorties en famille autour des parcs d'attractions mais aussi une programmation de fin d'année autour de la fête foraine. Cette programmation évolue au fil des ans.

Un partenariat avec des théâtres a été créé et l'offre doit continuer à s'étoffer sous forme de conventionnement avec des possibilités d'abonnement annuel.

Il faut noter aussi les journées de solidarité à laquelle une partie du budget leur est dédiée afin de soutenir des causes comme la lutte contre le cancer du sein qui se manifeste par une proposition de participation à la course la Parisienne. D'autres journées sont à l'étude et la SRIAS souhaite continuer ses actions.

L'accès a des « coupons sports » mais aussi des chèques vacances » doivent permettre de contenter les agents qui souhaitent des activités moins collectives tout en les faisant bénéficier de tarifs attractifs.

Des propositions de séjours sont également à disposition des agents et des retraités qui sont éligibles à la SRIAS, comme les propositions de colonie de vacances pour les enfants durant les vacances scolaires.

■ **Budget et fonctionnement**

sont de la compétence d'une seule et même commission spécialisée abordant les moyens alloués aux différentes thématiques. La CGT se félicite d'avoir dans sa délégation une co animatrice de cette commission spécialisée.

La SRIAS Ile de France s'est également dotée d'un **correspondant handicap** qui participe à toutes les commissions quelle que soit la thématique. Ceci afin que l'offre dans sa globalité soit accessible aux personnes en situation de handicap.

Enfin une **aide aux aidants** est mise en place et va se développer au fil des mois.

■ **FONCTION PUBLIQUE: Quelles sont les priorités pour la délégation CGT à la SRIAS Ile de France ?**

■ **SYLVIE BOCAGE LAGARDE:**

Notre premier travail consiste à faire que tous les employeurs publics adhèrent au programme 148. C'est sur la base de l'égalité de traitement et d'accès à une action sociale de qualité pour tous les agents publics que nous travaillons.

Il faut que dans les CNAS comité national d'action sociale, les camarades CGT nous aident à faire connaître les activités de la SRIAS.

Le logement qui est le poste principal de dépenses pour les ménages est bien entendu une priorité et une préoccupation pour notre délégation. Avec 58000 logements sur BALAE et 2000 demandes environ qui arrivent par jour, il y a clairement urgence à trouver des solutions pour satisfaire le maximum de familles. L'offre est très insuffisante, nous devons néanmoins rester attentifs car avec l'augmentation des loyers, les ménages ont pour unique choix que de s'éloigner de leur lieu de travail ce qui génère de fait des coûts de transport.

La restauration est aussi un secteur où nous devons être vigilants et nous assurer que le maximum de travailleurs a accès à une restauration collective.

Nous constatons que la communication est le principal frein à l'utilisation de l'ASI et que les ministères « oublient » d'informer leurs agents des prestations assurées par la SRIAS. Il est donc important que notre délégation s'assure que la communication de la SRIAS est pertinente et touche tous les publics, y compris les établissements publics.

La délégation veille à l'utilisation du budget pour que chaque euro soit distribué aux agents par les différentes activités proposées et que chacun puisse trouver une réponse à son besoin du moment.

Nous sommes attentifs aux activités culturelles proposées afin qu'elles ne soient pas perçues comme élitistes mais au contraire comme accessibles à tous, en permettant à chacun de s'émanciper.

La délégation CGT espère que le quotient familial pourra être augmenté et revu à la hausse pour permettre à plus de familles de bénéficier des aides qu'elle propose.

■ **FONCTION PUBLIQUE: Quels sont les impacts de la crise sanitaire COVID 19 sur les activités du SRIAS Ile de France ?**

■ **LAURENCE DUBEY:** Devant la crise sanitaire COVID 19 d'une ampleur telle que la vie de tous a été

perturbée voire mise en « veille », la SRIAS IDF a maintenu une activité certes dégradée mais au plus près des besoins des agents.

Les réunions préparatoires ont été maintenues en visioconférence, et les commissions spécialisées en audioconférence afin de statuer sur les mesures à adopter, les actions à annuler ou remplacer, et l'accompagnement des structures RIA.

Ainsi, l'attribution de logement d'urgence a été au cœur de nos priorités et l'accès à la culture des plus jeunes un enjeu avec l'accès aux abonnements presse. Les commissions d'attribution des places de crèches ont pu se tenir dans les délais grâce à un travail conjoint de la SRIAS IDF, des Services sociaux des Ministères et de la Préfecture.

Depuis le déconfinement, bien que dégradées, les actions de la SRIAS IDF se relancent avec un point spécifique pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap, les actions cultures et loisirs (avec les mesures sanitaires et gestes barrière) et l'aide au RIA.

Le prochain objectif est de définir et écrire les dispositions à prendre ou mettre en place en cas de crise sanitaire dans le règlement intérieur de la SRIAS IDF afin de maintenir une activité optimale de la SRIAS IDF si une nouvelle crise sanitaire nous touchait.

■ **FONCTION PUBLIQUE: Perspective et évolution de l'ASI (l'action sociale interministérielle)?**

■ **LAURENCE DUBEY:** Afin de poursuivre et développer les actions dont les agents sont bénéficiaires, le budget de l'Action Sociale Interministérielle doit évoluer chaque année.

Compte tenu de l'actualité, en particulier des effets de la crise sanitaire sur certains foyers, il faut s'assurer que les actifs, retraités, ayants droit pourront bénéficier des prestations auxquels ils ont droit. ♦

ENQUÊTE U

L'Union fédérale des syndicats œuvre du télétravail. Nous souhaitons et faire évoluer ce dispositif, tout

**ACCÈS : ufsecgt.fr > Accès > Télétravail dans la Fonct**

# Le vacataire n'a pas qu'à se taire !

Des décisions multiples (entre autres: Conseil d'État CÉ, 4e et 1re chambres réunies, 2 décembre 2019, n° 412941, dans les tables du recueil Lebon) apportent un éclairage sur une catégorie de personnel peu exposée à la lumière: le ou la (s'agissant souvent de femmes) vacataire.

Précaire parmi les précaires, la catégorie vacataire est souvent définie, à défaut de texte réglementaire « positif », par la jurisprudence.

## COLLABORATEUR TEMPORAIRE

En principe, elle ou il est engagé pour exécuter un acte déterminé comme collaborateur temporaire de l'administration, à moindre coût. Il s'agit d'un « agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps, et qui ne se trouve pas dans une position de subordination vis-à-vis de son employeur » (circulaire éducation nationale n° 2004-099 sur le recrutement et rémunération des médecins de prévention non titulaires). Cette position qualifiée de « prestation de service ponctuelle » (circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux agents non titulaires de l'État), conduit à exclure les vacataires des dispositions « protectrices » du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Les vacataires, rétribués sur un taux horaire ou à la tâche sont ainsi privés du supplément familial de traitement (art. 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985), de l'indemnité de résidence, de droit à la formation, de congé de maladie, de maternité... Ces

agents ne peuvent pas prétendre non plus à des congés payés.

## FRAIS TRANSPORTS

Néanmoins une décision récente de la plus haute juridiction (CÉ, 3e et 8e chambres réunies, n° 420567, 7 février 2020, conclusions Laurent Cytermann disponibles en ligne) vient de leur reconnaître un droit nouveau: les frais de transport (décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement).

C'est l'occasion de se reposer, à nouveau frais, la question de la distinction entre le vacataire et le contractuel (voir dossier: Fonction publique, Zig zag dans le droit, février 2012, p. 21-23).

## REQUALIFICATION

Comme le rappelle le conseil d'État (cité, n° 4129412), le vacataire: « doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration ». Au cas particulier, l'agent « a été régulièrement employé [...] en vue de remplacer les gardiens titulaires de résidences accueillant des personnes âgées lorsque ces derniers prenaient leur repos hebdomadaire, leurs congés

légaux ou des jours de récupération » répandant de fait, à « un besoin permanent de l'administration ».

Cela ouvre à des droits liés à la transformation et la requalification du vacataire en contractuel avec les droits afférents, comme la réintégration de ce vacataire, non reconduit, professeur de musique dans une école municipale de 1996 à 2016, avec obligation de lui accorder un contrat à durée indéterminée (CAA de DOUAI, 3e chambre, 24 octobre 2019, n° 18DA00876, dans le sens de CÉ, 3e et 8e chambres réunies, 29 mars 2017, 393150, tables).

Faux vacataire mais vrai contractuel, l'agent laissé par ce contrat irrégulier peut demander à son employeur de réparer le préjudice financier imputable à la différence de rémunération entre vacataire et contractuel, sur le plan matériel (CAA de BORDEAUX, 11 octobre 2018, n° 16BX01843) et moral y compris au regard de préjudice d'anxiété (condamnation à TA Amiens, 21 décembre 2017, n°s 1500706 et 1503527, 1000 euros).

## PRÉJUDICE

Parfois les condamnations sont beaucoup plus lourdes. Ainsi un agent avait été employé par l'École nationale des travaux publics de l'État en qualité de chargée de cours d'espagnol vacataire ou de professeur d'espagnol non-titulaire de janvier 1980 à décembre 2012. Le refus de reconnaître le caractère à durée indéterminée de son engagement lui a causé des troubles dans ses conditions d'existence et un préjudice moral fixés à 50000 euros (CAA de LYON, n° 17LY00182, 22 octobre 2018).

Il faut donc être vigilant. Un vacataire qui dure et endure dispose de droits! C'est bon à savoir et à faire reconnaître... ♦

## UFSE TÉLÉTRAVAIL

de l'État CGT (UFSE-CGT) juge important de faire un retour d'expérience sur la mise en œuvre de la télétravail. Nous allons élaborer une analyse fine de ses réalités pour construire nos revendications ensemble et en garantissant une équité de traitement et la préservation de notre santé.

Recueil > Vie des personnels > Santé - Travail > Télétravail  
Fonction publique de l'État : enquête UFSE-CGT



> MEETING /// BOURSE DU TRAVAIL DE PARIS

# RÉSISTER À LA RÉPRESSION

**M**ercredi 16 septembre à Paris, un meeting « Résister à la répression au travail » devant 200 personnes a été très largement suivi en direct sur les réseaux sociaux.

La veille, la tribune publiée sur Médiapart dénonçait la violence au travail. Ces travailleurs et travailleuses réprimé-es pour leur engagement professionnel ou syndical dans divers secteurs déplorent la généralisation de la répression au travail, jusque dans les administrations censées la prévenir. Ils se retrouvaient pour dire haut et fort : « Unissons-nous pour la

défense de nos libertés syndicales et démocratiques! »

## UNE QUESTION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

La défense des services publics et de l'intérêt général était au cœur de toutes les prises de parole de celles et ceux qui subissent cette répression. Il y est aussi largement question de défense des droits au travail mais aussi du sens du travail.

À Pole emploi, Yann Gaudin a été licencié le 3 juillet pour avoir lancé l'alerte sur des pratiques frauduleuses et avoir expliqué aux chômeurs et

chômeuses comment faire appliquer leurs droits.

Fin août, Boris, éducateur spécialisé a été mis à pied pour avoir dénoncé en réunion l'infantilisation et le manque d'autonomie au travail qui nuit à la prise en charge des jeunes suivis pour des « troubles du comportement ». Il prend la parole pour dénoncer la privatisation du travail social.

Pour avoir lutté pour le service public ferroviaire, pour les retraites, pour une éducation nationale égalitaire, des militant-es enseignant-es, agents de la RATP, de la SNCF ou

## « Sois prof et tais toi ! »

Les enseignant.es de Melle (79), mis.es en cause pour leur participation à des rassemblements contre la mise en place des E3C, passent en Conseil de discipline mi-octobre. Les Trois de Melle ont témoigné à la Bourse : « Sois prof et tais toi ! », c'est le message de l'éducation nationale à toutes celles et ceux qui ont à cœur de défendre l'avenir de leurs élèves et l'égalité à l'école. « Ce ne sont pas trois, mais quatre collègues qui sont convoqué-e-s à des conseils de discipline : l'acharnement anti-syndical est encore monté d'un cran. Le droit de revendiquer, de se réunir, de manifester ne sont pas négociables. Dans bon nombre d'académies, des enseignantes et enseignants, des militantes et militants syndicalistes, se sont vus inquiété.es et poursuivi.es pour fait de grève. La répression doit cesser. » indiquent **les organisations syndicales de l'éducation (CGT-FO-FSU et SUD) qui appellent à un rassemblement organisé le 12 octobre à 13 heures à Poitiers.** ♦

de la Poste, qui ont exercé leur droit de grève font l'objet d'une répression inouïe.

Céline Verzeletti, invitée pour la CGT a d'ailleurs insisté sur l'importance de la grève et est revenue sur l'histoire de ce droit inscrit dans notre Constitution. Pour la CGT, le combat pour les libertés syndicales est en effet celui de la démocratie et de la citoyenneté.

### **DERRIÈRE LA RÉPRESSION, LA GESTION DES STOCKS DE MASQUES EN QUESTION**

Plusieurs affaires en plein Covid-19 sont emblématiques de la répression contre celles et ceux qui ont alerté sur les manques de mesures de protection dans le secteur de la santé et de la prise en charge des personnes âgées.

À l'hôpital Saint Etienne du Rouvray, deux infirmiers ont été sanctionnés d'exclusion temporaire pour avoir dénoncé une note interne qui prônait la réutilisation de masques lavés et séchés et privait les malades psychiatriques de masques.

À l'EHPAD public de Livry Gargan, Anissa, une aide-soignante élue du personnel risque de lourdes sanctions pour avoir alerté la presse sur la situation sanitaire de son établissement où les agent-es venaient « la peur au ventre ».

À Reims, Anthony Smith, inspecteur du travail et militant CGT a été muté d'office pour avoir demandé à un juge d'exiger des masques de protection pour des salariées d'une association d'aide à domicile. (cf. encart)

### **L'INDISPENSABLE MOBILISATION**

Tous et toutes ont insisté sur l'importance de la mobilisation qui peut faire plier « les puissants ». C'est ce qu'a clamé Mathilde Panot, députée de la France insoumise qui a mis en lumière le combat des réprimé-es pour l'intérêt général à l'Assemblée nationale.

Aujourd'hui, la crise sanitaire n'a pas effacé les raisons de lutter bien au contraire. Celles et ceux qui étaient à la tribune étaient d'ailleurs dans la rue le lendemain pour la journée de mobilisation interprofessionnelle derrière la banderole « Pour nos libertés syndicales stoppons ensemble la répression ».

Grâce à la solidarité, aux luttes sur les lieux de travail, à la mobilisation syndicale et unitaire, aux comités de soutien larges mettant en commun l'appui citoyen, politique, associatif et bien souvent culturel, nous pouvons gagner.

Unissons nos forces et soyons à chaque fois présent.es comme à Poitiers le 12 octobre pour le rassemblement organisé pour les enseignant.es de Melle! ♦

## **Une première victoire pour Anthony Smith : on lâche rien !**

Ce meeting s'est tenu une semaine après les rebondissements dans l'affaire d'Anthony Smith. Le 9 septembre dernier, un premier recul de la ministre du travail permet à Anthony qui était mis au placard à plus de 200 km de chez lui de rester dans sa région sur des missions de contrôle et de poursuivre son mandat au CHSCT. Désaveu pour le Directeur Général du Travail, auteur du rapport disciplinaire que la ministre considère « ni fait ni à faire » : il démissionne deux jours plus tard. (révélations dans le Monde)

Dans son intervention, notre camarade Anthony Smith a tenu à dire « Merci à tous et toutes » car avec lui, à côté de lui, derrière lui et devant lui, il y avait des centaines, des milliers de citoyens, de collègues et camarades, le collectif... Pour Anthony, « cette solidarité-là, cette force-là, c'est une richesse qu'on doit cultiver. C'est pour ça qu'on doit lutter! »

Il a rendu hommage au secteur de l'aide à domicile, aux élues du personnel, aux salariées, ces « oubliées aux paies de misère, massivement des femmes à temps partiel... » et est revenu sur les pressions et influences qui démontrent que l'indépendance de l'inspection du travail a été attaquée et bafouée, ce qui est très bien documenté dans un reportage du JT de France 3 en plusieurs épisodes dans lequel Anthony revient sur cette affaire.

« Oui c'est pas évident mais on s'organise, on se défend et on lâche rien! » C'est dans cet esprit que ce combat d'intérêt général a été mené et continuera de l'être jusqu'à l'annulation de la sanction en le liant en permanence à celui pour les services publics. ♦





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

Crédit photo : AGE / Photonostop

## **En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.**

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible. Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

**Plus d'information sur [macif.fr](http://macif.fr)**



**Essentiel pour moi**



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.