

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



III **ENTRETIEN**
avec David Dufresne



III **ÉDUCATION NATIONALE**
Négociation salariale : le point !

FONCTION **PUBLIQUE**



**LOI DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
OÙ EN SOMMES-NOUS?**

Samuel Paty Pour une Fonction publique garante de toutes les libertés

L'UFSE-CGT apporte son soutien à la famille, aux proches, aux élèves et collègues de Samuel Paty, enseignant qui a été assassiné alors qu'il exerçait ses missions de service public en tant qu'agent de l'État.

Les personnels de la Fonction publique d'État font vivre au quotidien les valeurs de la République que sont la Liberté, l'Égalité et la Fraternité et Samuel Paty était animé par ces principes fondamentaux.

Dans le cadre de l'enseignement moral et civique, il traitait de la liberté d'expression. Enseigner c'est transmettre des savoirs, susciter le débat, développer l'esprit critique et garantir la liberté de conscience. Pour cela, il

est important de préserver la liberté pédagogique des enseignant-es.

Il est aussi essentiel de donner les moyens aux personnels de l'éducation nationale d'exercer leurs missions au sein d'une école publique, gratuite, financée par l'impôt, laïque, ouverte, égalitaire et accessible à tous les enfants sur tout le territoire.

Cela suppose des politiques ambitieuses d'éducation pour transmettre et faire vivre les valeurs de la République.

L'école ne peut cependant pas à elle seule lutter contre les inégalités, le chômage, le racisme... C'est pourquoi les services publics et la Fonction publique qui sont au service de l'inté-



SAMUEL PATY

1973 - 2020

© Courtesy Marie de Conflans-sainte-Honorine

rêt général, de la solidarité et du vivre ensemble, doivent être largement développés. Les droits et garanties des agent-es qui en sont les acteurs et les actrices doivent être pleinement assurés.

Les surenchères des ministres de l'intérieur ou plus récemment de l'éducation ne font qu'alimenter un discours de haine et de clivage.

Au contraire, les politiques publiques dans leur ensemble doivent faire reculer toutes les discriminations et garantir l'ensemble des libertés. Elles doivent répondre aux besoins de la population et être tournées vers une réelle justice sociale. ♦

Ce numéro 295 de Fonction Publique daté Octobre 2020 est distribué avec un cahier spécial de 16 pages (A5) intitulé *Le droit à congé bonifié*

2	ÉDITORIAL	
3	ACTUALITÉ	9-10
	■ Face à l'obscurantisme, faisons grandir une société unie et fraternelle	
4	■ Il est urgent de stopper le démantèlement de l'Office national des forêts	11-13
5	■ 17 octobre, marche des solidarités	13-16
5	■ Solidaires avec le Liban !	17-18
6	■ Quinzaine de déploiement	
6-7	MISSIONS	19
	■ Éducation nationale Quelle négociation salariale	20-21
8	■ La loi de programmation de la recherche : très peu de moyens mais des attaques contre le statut	22
	SERVICE PUBLIC	
	■ Budget 2021 : symbole des erreurs économiques du gouvernement	
	INSTANCE	
	■ Conseil commun de la fonction publique Compte rendu 2 octobre	
	■ Loi de transformation de la Fonction publique : Où en sommes-nous ?	
	SOCIAL	
	■ Télétravail Compte-rendu de la réunion du 1er octobre 2020	
	VIE SYNDICALE	
	■ Urgence sociale, urgence environnementale : Et maintenant ?	
	■ Conseil national UFSE 23 et 24 septembre 2020	
	EN SALLE	
	■ Entretien avec David Dufresne	



ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

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

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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

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



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



Face à l'obscurantisme, faisons grandir une société unie et fraternelle

Une fois encore, le visage horrible du terrorisme nous met au défi.

Assassiner et décapiter un enseignant, un professeur d'histoire-géographie en charge de l'enseignement moral et civique, c'est s'attaquer au cœur de notre société.

C'est s'attaquer à ces hommes et ces femmes qui se chargent sur tout le territoire national d'enseigner les savoirs, d'initier au débat argumenté, d'éveiller l'esprit critique et d'assurer la liberté de conscience.

C'est s'attaquer à l'ambition d'une école commune donnant à tous les jeunes les moyens de maîtriser leur avenir.

Dans toutes nos écoles, en exerçant leur métier, les professeurs et l'ensemble des personnels font vivre les valeurs républicaines, la liberté, la laïcité, en leur donnant sens. Chaque jour, par leur action patiente, enseignantes et enseignants, personnels de l'éducation nationale contribuent à construire une République unie et fraternelle, diverse et respectueuse, éclairée et apte au débat démocratique.

Face à l'obscurantisme qui a massacré l'un des nôtres et nous meurtrit, notre réponse doit être ferme et résolue. Cet acte a été commis au nom de l'islamisme intégriste. C'est bien cette idéologie et celles et ceux qui la portent qui doivent être combattus sans relâche.

Par ailleurs, la stigmatisation des musulmans dans laquelle certaines forces politiques veulent entraîner le pays depuis bien des années ne peut que renforcer des clivages délétères et alimenter les machines de haine.

C'est par une politique ambitieuse d'éducation dans le cadre de l'École publique et laïque avec l'implication des mouvements d'éducation populaire complémentaire de l'enseignement public et des collectivités territoriales, pour transmettre et faire vivre les valeurs de la République, par une politique de justice sociale que nous ferons reculer les périls obscurantistes et garantirons nos libertés.

Parce que c'est le devenir même de la République, de son École publique et laïque et de notre Nation qui est en jeu et, avec elles, une part de celui du monde, nous appelons toute la population à construire cette réponse avec nous.

Paris, le 21 octobre 2020



© stock.adobe.com

Il est urgent de **stopper** le **démantèlement** de l'**Office national des forêts**

À l'issue de la réunion de son conseil national des mercredi 23 et jeudi 24 septembre, l'Union fédérale des syndicats de l'État CGT apporte son soutien aux personnels de l'Office national des forêts en lutte pour le maintien et le développement d'un service public de gestion forestière avec des personnels titulaires de la fonction publique.

L'UFSE exige par ailleurs une dotation de l'État couvrant toutes les missions de service public assurées par l'établissement.

La précarisation des personnels avec notamment le recours à des contractuels de droit privé, l'augmentation de la récolte, la baisse des investissements en travaux forestiers pour équilibrer les comptes de l'établissement et la volonté du gouvernement de privatiser notamment la réalisation des documents d'aménagement et la gestion des forêts des collectivités territoriales sont inacceptables.

Ces orientations ne constituent pas des réponses pertinentes aux enjeux de la fragilisation des écosystèmes forestiers, du changement climatique, de la multiplicité des besoins sociétaux et de la nécessaire gestion multi-

fonctionnelle des forêts publiques.

Les personnels de l'ONF, comme tous ceux des établissements publics et d'administration subissent et se battent contre les affres du néomanagement public dont la finalité est d'appliquer au service public la logique gestionnaire des entreprises capitalistes avec ses obsessions comptables dont les objectifs sont la réalisation de profit au détriment de l'intérêt collectif.

À chaque fois ces délégations de service public, ces affermages, ces sous-traitances et privatisations se sont soldés par une augmentation des coûts pour les usager-es

La loi de transformation de la fonction publique du gouvernement Macron-Philippe a mis en place tous les outils pour la destruction du statut de la fonction publique garant de l'indépendance du fonctionnaire, pilier d'un service public de qualité et égal pour toutes et tous.

Ainsi la fin des prérogatives des CAP en matière de mobilité et de carrière, le recours à des contrats à durée déterminée de projet et la possibilité de transférer des personnels titulaires en cas de privatisation sont autant de moyens que ne manqueront pas d'utiliser le gouvernement et la direction de l'ONF pour abandonner aux sociétés privées la gestion des forêts publiques.

Certain-es élu-es engagé-es dans l'Association des communes forestières semblent se satisfaire de ces perspectives car ces sociétés se sont déjà accaparées avec leur aide : le traitement, la distribution et l'assainissement de l'eau; la collecte, la valorisation et le stockage des déchets; les transports publics et scolaires; la restauration collective; les réseaux de chaleur; les réseaux autoroutiers, etc.

En tant qu'usager-es nous n'oublions pas qu'à chaque fois ces délégations de service public, ces affermages, ces sous-traitances et privatisations se sont soldés par une augmentation des coûts pour les usager-es sans amélioration du service rendu.

Les personnels chargés de la mise en œuvre de la politique forestière publique — qu'elle soit assurée par l'ONF, le Centre national de la propriété forestière (CNPF), les établissements de recherche, l'enseignement technique et supérieur agricole et les services déconcentrés du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) et du Ministère de la transition écologique (MTE) — **ont le soutien de l'UFSE-CGT et de ses organisations pour le maintien et le renforcement des missions du service public forestier.** ♦



17 octobre,

marche des solidarités

La marche des solidarités avec les Sans-Papiers, partie en septembre de plusieurs villes de France (Marseille, Rennes, Toulouse, Lille, Strasbourg...), est arrivée à Paris samedi 17 octobre. Les marcheur-se-s revendiquent la régularisation de tout-es les sans papiers, la fermeture des centres de rétention administrative (CRA) et un logement pour toutes et tous.

Plusieurs milliers de manifestants ont marché samedi 17 octobre à Paris aux côtés des sans-papiers, pour réclamer leur régularisation, la fermeture des CRA et un logement pour toutes et tous, à l'appel de 20 collectifs de Sans-Papiers, de la Marche des Solidarités, des États généraux des migrations et de plus de 230 organisations dont la CGT.

La manifestation devait initialement se rendre à l'Élysée, mais la Préfecture a interdit l'itinéraire.

Souvent précaires et exploités par des patrons qui profitent de leur situation administrative, les travailleur-ses sans papier se sont retrouvés en première ligne de la

crise sanitaire. Ils font partie intégrante de ce salariat qui a permis la continuité des activités indispensables pendant le confinement: le ramassage et le tri des déchets, la sécurité, la manutention, la mise en rayon dans les supermarchés, le nettoyage, l'aide à la personne, l'agriculture.

ILS ET ELLES N'ONT ACCÈS NI À L'ASSURANCE CHÔMAGE NI AUX AIDES SOCIALES

Ils et elles sont aussi les premier-es exposé-es en cas de crise économique puisqu'ils et elles n'ont accès ni à l'assurance chômage ni aux aides sociales. « *Moi je travaille de temps en temps dans les restaurants, le bâtiment, le nettoyage, sous alias (avec les papiers de quelqu'un d'autre). Mais on est vraiment fatigués, parce que même pendant le confinement, qui a travaillé? C'est nous. Et en plus, on est mal payés* », a témoigné un manifestant auprès de l'AFP.

Les étudiant-es sans papier cumulent les difficultés: pas d'accès aux bourses, un parcours du combattant administratif pour être régularisés alors que toute inscription est censée garantir l'obtention d'un titre de séjour.

La CGT revendique leur régularisation immédiate: les travailleurs et les travailleuses sans papiers sont nos collègues, nos voisin-es, nos ami-es, parfois nos camarades de classe et participent comme tous les habitant-es à la richesse économique, sociale et culturelle dans nos quartiers, nos villes et nos campagnes. ♦



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 de 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

QUINZAINE DE DÉPLOIEMENT

La CGT a décidé d'organiser du 19 au 31 octobre 2020, une première quinzaine de déploiement pour donner des arguments et des perspectives qui amènent des mobilisations et des luttes victorieuses.

Ciblées au plus près des salarié.es, aux portes des entreprises, des établissements et des services, ces actions doivent être des temps forts de discussions et d'échanges, relayés auprès des médias, autour de nos propositions et de nos projets alternatifs socialement et écologiquement durables.

Ce sont des moments pour articuler les revendications immédiates de protection des droits et des emplois des salarié.es, combinées avec nos propositions pour un véritable plan de rupture.

Il ne s'agit pas de faire partout et au même moment la même chose, mais à partir du vécu des salarié.es, d'échanger sur les arguments et les propositions pour construire et élargir les mobilisations.

Les Unions Départementales ont un rôle primordial à jouer de recensement des attaques et des projets afin d'articuler ces actions en lien avec les syndicats et les Fédérations.

C'est le moment également de renforcer les solidarités et les revendications fédératrices entre donneurs d'ordre et sous-traitants, entre service public et industrie, entre précaires et titulaires.

La CGT doit continuer à être le fil à plomb pour répondre aux légitimes inquiétudes en matière de santé et d'emploi. Nos revendications sur la protection sociale, la conditionnalité des aides, la protection des salarié.es et le développement des services publics ont toutes leur pertinence. Elles sont à décliner autour d'initiatives locales qui auront, dans cette quinzaine de déploiement, une cohérence nationale. ♦

> DES OUTILS AU SERVICE DES ORGANISATIONS

- Un questionnaire permettant de recenser tous les Accords de performance collectives (APC), de Rupture collective conventionnelle (RCC) ou de licenciement (PSE) ainsi que les négociations d'Activité partielle longue durée (APLD) dans chaque département ou profession ;

- Une carte interactive du site de la CGT pour afficher toutes vos initiatives ;
- Les trois premières fiches CGT Plan de rupture ;
- Une note du CNTPEP permettant la mise en place de bureau d'embauche ;
- Des fiches filières réalisées par le collectif confédéral industrie.



ÉDUCATION NATIONALE

Quelle négociation

La crise sanitaire a montré l'importance des services publics, parmi ceux – ci l'utilité du service public d'éducation s'est avérée incontournable pour notre société.

Pourtant l'attractivité des métiers de ce secteur reste faible en raison notamment des bas salaires qui sont proposés.

Depuis des mois, le gouvernement et le ministre de l'Éducation communiquent sur la nécessité de revaloriser la rémunération des enseignants.

Les premiers échanges sur les salaires des personnels de l'éducation nationale ont eu lieu au mois de février 2020. Il s'agissait alors pour ce gouvernement de compenser la faiblesse du régime indemnitaire des enseignants, pour essayer de faire passer le désastreux projet de réforme des retraites.

Désormais, Jean Michel Blanquer ne lie plus la nécessité d'une revalorisation à la question des retraites même si le gouvernement auquel il appartient ne renonce pas à son projet.

Tout d'abord, il convient de rappeler que ce gouvernement a exclu toute négociation sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Jean Michel Blanquer a aussi annoncé qu'il n'était pas question de négocier sur les grilles des différents corps.

Le ministre a fait le choix comme



© stock.adobe.com

ation salariale

Le ministre a fait le choix comme unique moyen de revalorisation, d'ouvrir des discussions sur l'indemnitaire.

unique moyen de revalorisation, d'ouvrir des discussions sur l'indemnitaire.

C'est assurément une méthode pour singulariser les salaires par ministère, et pour remettre en cause le statut général des fonctionnaires.

Le 13 octobre 2020, le ministère de l'Éducation a présenté aux organisations syndicales des scénarios de revalorisation pour l'année 2021.

Pour le moment, la revalorisation se limite à 500 millions d'euros par an, à partir de 2022 (400 millions pour 2021).

QUATRE SCENARIOS

La part la plus importante de cette somme est affectée sur les débuts de carrière, pour lesquels le ministère de l'Éducation propose quatre scénarios de versement.

Dans le premier cas, seuls 14 % des personnels pourraient en bénéficier et

dans le 4^e scénario, celui qui concerne le plus de collègues, 42 % des enseignants seraient concernés.

Pour les autres, rien à part une vague promesse d'augmenter le nombre de promotions annuelles au second grade.

Pour l'instant, plus de la moitié des enseignants seront exclus du dispositif, quel que soit le scénario.

Pour les autres catégories de personnels du ministère, 51 millions sont budgétés, en priorité pour les directions d'écoles et les personnels de direction du second degré. Autrement dit, quasiment rien pour les collègues les plus mal payés, les catégories C ou les 110000 AESH, en charge de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

LES OUTILS

La pandémie de la Covid a aussi mis en lumière la nécessité pour les enseignants de disposer de matériel informatique et de connexion Internet pour assurer la continuité pédagogique, même en cas de crise aigüe.

Depuis des années, nos collègues se paient leurs outils de travail (ordinateurs, imprimantes, consommables, forfait internet...) pour solde de tout compte, le ministre promet une prime d'équipements annuelle de... 150 euros net par an.

Cette prime, notoirement insuffi-

sante, ne compense pas les dépenses déjà réalisées par les enseignants, ce gouvernement doit ouvrir des négociations sur la question du télétravail.

Sans préjuger des discussions qui s'engageront dans les prochains mois, le ministre a d'ores et déjà annoncé qu'il comptait lier le programme de revalorisation pluriannuel à des contreparties qui correspondraient à une «redéfinition des métiers et des missions» autrement dit à une casse de nos statuts et à une individualisation de nos carrières.

PESER SUR LES NÉGOCIATIONS POUR AMÉLIORER LES GRILLES DE TOUTES LES CATÉGORIES

Pour contrer cela, il est plus que jamais nécessaire de concevoir un rapport de force qui nous permettra d'exiger de vraies négociations salariales, une hausse de la valeur du point d'indice et une amélioration de nos grilles indiciaires, pour tous les personnels de l'Éducation nationale sans contrepartie. ♦

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR LE SITE INTERNET

www.ufsecgt.fr

>> LA LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE :

TRÈS PEU DE MOYENS MAIS DES ATTAQUES CONTRE LE STATUT

Après un passage en force, à la sortie du confinement, dans les instances consultatives (qui toutes ont exprimé un rejet massif) et alors que la communauté universitaire et de recherche attend depuis des lustres des moyens à la hauteur des enjeux, des engagements européens et, depuis six mois, de la situation sanitaire, la Loi de programmation de la recherche (LPR) continue son chemin dans le cadre d'une procédure parlementaire accélérée : adoptée en première lecture par l'Assemblée Nationale le 24 septembre avec 48 voix pour et 20 contre et après seulement 20 heures de débats (c'est dire l'intérêt que gouvernement et élu-es portent au service public d'ESR !), le projet sera examiné au Sénat à partir du 20 octobre.

Ainsi que le CESE le pointe dans son avis très critique adopté à l'unanimité fin septembre, il faudrait pourtant totalement « revoir ce modèle qui, priorisant court-terme et concurrence, fragilise les universités et les laboratoires, compromet la formation à la recherche et la constitution d'un vivier de scientifiques et met en péril les innovations indispensables ».

Rappelons que le Conseil d'État a imposé un changement de nom à la LPPR (initialement loi de programmation pluriannuelle de la recherche), supprimant le terme « pluriannuelle » au motif que ce projet n'était pas que budgétaire mais avait aussi pour objectif de transformer de façon pérenne et irrémédiable les conditions de travail et l'organisation des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur.

EXPLOSION DE LA PRÉCARITÉ ET DES STATUTS

Ainsi, si aujourd'hui, dans nos établissements, la précarité concerne déjà près de 40% des personnels administratifs et jusqu'à 70% des enseignant-es dans certaines filières, le projet de loi, au lieu de prévoir la création des 70 000 postes de fonctionnaires demandée par la CGT, organise le fonctionnement du service public de l'ESR avec une précarisation accrue et une remise en cause profonde du statut de la fonction publique.

> Chaires de professeurs juniors (CPJ)

Il prévoit la création de chaires de professeur juniors (CPJ) ou « tenure-



tracks » : ce sont des « CDD d'excellence » de 3 à 6 ans, opérés dans un cadre dérégulé quant au recrutement et à la titularisation, représentant jusqu'à 50% des recrutements de l'établissement et permettant d'accéder directement au corps terminal du statut (Professeur des Universités ou Directeur de Recherche). Il s'agit bien de supprimer à terme le corps d'accès (Maître-sses de conférences ou Chargé-es de recherche).

Les postes libérés par les départs en retraite de fonctionnaires pourraient être utilisés pour financer ces CPJ, qui ne seront soumis ni à la qualification, ni au service statutaire de 192h, ni à l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR), éléments fondateurs du statut des enseignant-es-chercheur-es en France. Contractuel-les, ces professeurs juniors n'auront évidemment ni la liberté, ni l'indépendance des EC fonctionnaires mais seront soumis à une « évaluation », avec des objectifs à atteindre, et de potentielles fins de contrat intempestives.

> CDI de mission scientifique

Inspirés du « contrat de chantier », ces CDI sont des contrats dérégulés, très souples pour l'employeur, pouvant être rompus unilatéralement et ne générant aucun droit pour le travailleur. Ils ne sont indéterminés que parce que

leur durée est inconnue : elle s'adaptera à celle du projet de recherche, le contrat se termine à la fin du travail ou du financement.

> Contrats de droit privé

La LPR prévoit également la création, dans le code du travail, de deux nouveaux types de contrat de droit privé, l'extension du contrat doctoral (dans lequel le laboratoire public est exclu, contrairement aux conventions CIFRE) et la création d'un contrat de post-doctorat. Il s'agit d'alléger le peu d'encadrement que le code du travail prévoyait encore pour les CDD dans le privé.

SALAIRES : INDEMNITAIRE ET INDIVIDUALISATION DE LA RÉMUNÉRATION

Alors qu'il faudrait que les rémunérations des personnels dans l'ESR soient significativement revalorisées par une refonte des grilles indiciaires et une augmentation de 18% du point d'indice, gelé depuis de très nombreuses années, la LPR rejette d'emblée cette piste.

Pire, le ministère, dans l'idée de s'accorder quelques soutiens, a finalement accroché à la LPR un avant-projet de protocole dit « d'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels de l'ESR » dont la signature avaliserait l'acceptation du projet de loi LPR. Ce protocole ne prévoit que des revalorisations indemnitaires pour quelques catégories (chercheurs, enseignants-chercheurs, agents de catégorie C), loin de compenser le gel du point d'indice, et sur des critères individualisés, une sorte de RIFSEEP pour les enseignant-es-chercheur-es organisé autour des trois composantes « socle », « fonction » et « manière de servir ». Ils apprécieront ! ♦

la précarité concerne déjà près de 40% des personnels administratifs et jusqu'à 70% des enseignant-es dans certaines filières



Budget 2021 : symbole des erreurs économiques du gouvernement

À CRISE EXCEPTIONNELLE, CHIFFRES EXCEPTIONNELS

Le projet de loi de finances entend poser les premiers jalons du plan de relance gouvernemental.

Les chiffres-clés de la situation économique et budgétaire sont, sans surprise, très impressionnants et sont le résultat de la crise sanitaire (qui n'est toujours pas terminée) et de la crise économique (qui ne fait sans doute que commencer). La récession de 10 % prévue pour 2020 est la plus importante en temps de paix depuis le XIXe siècle. Le déficit public devrait atteindre -10,2 % cette année (contre -7,2 % en 2009) et rester élevé, à -6,7 % en 2021. La dette publique (le cumul des déficits) grimperait à 117,5 % cette année.

La France continue pourtant à emprunter à taux négatifs (-0,54 % à court terme et -0,11 % à long terme). Cela veut dire concrètement que quand l'État s'endette, il gagne de l'argent ! La charge de la dette a même diminué en 2020, et c'est cela qui importe le plus en matière budgétaire (la France ne « rembourse » jamais sa dette, elle la fait rouler éternellement). On y reviendra, mais ce simple fait plaiderait pour une politique massive d'investissement public pour non seulement contrer les effets de la crise, mais aussi parce que l'emprunt public est désormais moins cher que gratuit ! Le gouvernement a choisi une autre voie, qualifiée de « suicidaire » par l'écono-

miste, pourtant modéré, Xavier Timbeau (Les Echos, 28/09/2020).

Il reste que ces chiffres sont susceptibles de bouger, et que nous restons totalement dépendants de la situation sanitaire. En cas de reconfinement à l'hiver, il faudrait les réviser totalement, et la perspective d'une panique sur les titres de dette publique ne serait plus à écarter. La période est celle d'une totale incertitude, qui empêche de faire une quelconque prévision (ce qui risque en retour d'obérer massivement l'investissement des entreprises).

LES PRINCIPALES DÉPENSES (ET LES FAUX-SEMBLANTS)

Hors « plan de relance », les crédits des ministères vont augmenter de 11,3 milliards d'une année sur l'autre, notamment au bénéfice des ministères de la Justice et de l'Éducation nationale. Certes, des postes sont créés dans la Justice (1 500) et au ministère de l'Intérieur (1 369), entérinant le tournant sécuritaire du quinquennat.

Mais dans l'Éducation nationale, la hausse de 1,4 milliard correspond essentiellement à de très légères revalorisations salariales (400 millions) et 755 millions pour la revalorisation de l'ancienneté. 2 000 postes sont créés dans le premier degré... mais autant sont supprimés dans le second et dans le privé ! 3 000 équivalents temps pleins sont créés en... heures supplémentaires. Un scandale.

Au total, ce sont 157 postes qui sont

supprimés dans la Fonction publique d'État.

UN BUDGET VERT ?

Selon les chiffres officiels, 38 milliards d'euros correspondent à des mesures « favorables » à l'environnement, et 10 milliards à des mesures « défavorables » (essentiellement des niches fiscales pour les secteurs polluants). Mais est-ce à dire que les 400 milliards d'euros restants de la dépense publique de 2021 sont « neutres » écologiquement ? On a là davantage un outil de communication pour la ministre qu'un véritable instrument de mesure, sans parler d'un outil de transition ! Quel signal envoie-t-on quand 1 000 postes sont à nouveau supprimés au ministère de la Transition écologique et plus de 2 000 au ministère de l'Économie ? Que l'on délègue la transition aux entreprises, en espérant, comme après 2008, que le capital devienne miraculeusement « vertueux » ? Le « plan de relance » est à l'image de ce constat ; sans ambition et sans moyens réels, il est voué à l'échec sur deux niveaux ; à court terme, car il n'est pas un plan de relance. Et à moyen terme, car il n'est pas non plus une politique industrielle.

POURQUOI CE N'EST EN RIEN UN PLAN DE RELANCE

Le premier constat est quantitatif. Corrigées de l'inflation, les dépenses publiques n'augmentent que de 0,4 %

avec le plan de relance. C'est totalement insuffisant vu les enjeux, et surtout dépensé de très mauvaise manière.

Le deuxième constat est le plus sévère. En fait de plan de relance, on a une continuité de la stratégie gouvernementale: la politique de l'offre, c'est-à-dire chercher à tout prix la « compétitivité », via la baisse des impôts et cotisations, qui est le seul outil de politique économique que semble connaître ce gouvernement.

La principale mesure est la baisse des impôts de production (10 milliards en 2021). Mais à cela il faut ajouter la baisse de l'impôt sur les sociétés (3,7 milliards), l'extension de la baisse de la taxe d'habitation pour les 20 % les plus aisés (2,4 milliards). On voit effectivement la « cohérence » du gouvernement: continuer la politique (inefficace) en faveur des entreprises et des plus aisés au lieu d'investir directement.

C'est là tout le problème de ce « plan » qui n'est en rien un plan de relance. C'est une politique de « compétitivité », c'est-à-dire l'exact opposé d'une politique de relance (qui vise à augmenter la demande via la consommation des ménages et via l'investissement public). Bruno Le Maire ne veut pas reproduire les « erreurs » des plans de relance de 1974 et 1981. Mais il compare deux moments qui n'ont rien à voir! L'inflation est aujourd'hui quasi nulle, les taux d'intérêt aussi. À l'aveuglement idéologique, le ministre de l'Économie ajoute la confusion historique.

À quoi ressemblerait une véritable politique de relance? Les leviers ne manquent pas: l'augmentation du SMIC, la généralisation du RSA aux moins de 25 ans, la garantie des revenus des privés d'emploi et des précaires, et surtout, l'investissement public direct (incluant des créations d'emploi) plutôt qu'à des baisses d'impôts. Ce serait infiniment plus efficace du point de vue économique, en irriguant directement la demande adressée aux entreprises, en garantissant les revenus des ménages mais surtout en s'offrant la possibilité d'orienter et donc de verdir la relance. Car là aussi, le gouvernement est inconséquent: il prétend préparer l'avenir, mais ne s'en donne pas les moyens.

ON NE TRANSFORME PAS L'APPAREIL PRODUCTIF AVEC DES BAISSSES D'IMPÔTS

Le jeu auquel a décidé de jouer le gouvernement est celui de l'attractivité. Conséquence directe de l'architecture de la zone euro (les pays

On comprend qu'à ce jeu de la concurrence généralisée, personne ne gagne, sauf les détenteurs de capitaux.

partageant la monnaie unique), gravant dans le marbre le principe de la concurrence généralisée entre pays, chaque État est tenu de favoriser les entrées de capitaux sur son territoire. Les leviers sont bien connus: baisse du « coût du travail » (via la baisse des cotisations dans le cas français), baisse de la fiscalité sur le capital...

On comprend qu'à ce jeu de la concurrence généralisée, personne ne gagne, sauf les détenteurs de capitaux.

On comprend aussi le chantage du patronat auquel répond le gouvernement. « Baissez nos impôts ou nous partirons chez les voisins ». Voilà le drame européen dans lequel nous sommes pris collectivement.

Le problème économique de la France (et de la zone euro plus largement) n'est pas un problème d'attractivité, mais de politique industrielle et de contreparties à la dépense publique. Les 100 milliards d'euros de niches fiscales (dont mesures déclassées), les niches sociales (91 milliards d'euros), les centaines de subventions en faveur des entreprises, tout ceci est dépensé sans contreparties, et le « plan de relance » perpétue cette tradition de mauvais fléchage budgè-

taire. Car qui, à part le gouvernement, peut croire sérieusement qu'améliorer « l'attractivité » va entraîner la décarbonation de l'économie et une hausse des emplois? Cela conduira à ce que l'on connaît déjà: une hausse des profits, et une hausse des revenus des détenteurs de capitaux et... C'est tout!

Il reste pourtant une solution pour rendre effective la transition, et elle peut être résumée par le projet CGT:

- Une planification pour définir les besoins et les moyens, principalement en termes d'emplois;

- Des investissements directs dans les services publics, dans les secteurs et filières stratégiques et un contrôle (au niveau national, des branches professionnelles et de l'entreprise) des aides publiques avec veto suspensif des salarié-es;

- Une augmentation des revenus du travail (et donc des salaires), et l'instauration d'une « sécurité sociale professionnelle » financée en partie par une cotisation sur le capital gérée au niveau des branches. Cela permettrait notamment de contrer efficacement les crises économiques.

Ce budget est symptomatique de la mauvaise stratégie du gouvernement sur les questions économiques. Il rappelle à quel point nos dirigeants sont bloqués dans une logique dépassée et totalement primitive du point de vue des enjeux auxquels nous faisons face, à court terme comme à long terme. Il y a urgence de sortir de la voie tracée par le gouvernement Castex et d'en proposer une autre, sérieuse et ambitieuse. C'est cette voie que la CGT trace depuis longtemps désormais. ♦

Les chiffres-clés à retenir pour 2020 et 2021

Chiffre	2020	2021
Croissance (%)	-10	8
Déficit public (% du PIB)	-10,2	-6,7
Dette publique (% du PIB)	117,5	116,2
Variation des effectifs publics	-157 EQTP	
Variation des crédits ministériels (en milliards d'euros)	11,3	
« Plan de relance » sur DEUX ANS (en milliards d'euros)	100	
Dont crédits nouveaux	36	
Dont mesures pré-engagées + Programme Investissement Avenir	26	
Dont baisse des impôts de production	20	
Dont Ségur Santé	6	

>> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Compte rendu 2 octobre

Un seul point à l'ordre du jour de ce CCFP: l'ordonnance relative à la santé et la famille dans la fonction publique.



La CGT a fait la déclaration suivante: «*Découlant de la loi de Transformation de la Fonction publique qui a, dans cette même instance, recueilli un avis négatif unanime de la représentation syndicale, ce projet d'ordonnance traite toute une série de sujets importants dans des conditions doublement problématiques.*

D'abord, et c'est devenu une habitude aussi déplorable que condamnable, les délais de consultation des instances sont extrêmement contraints et entravent fortement le travail des représentants des personnels que nous sommes, au détriment des intérêts de nos mandants.

Ensuite, une grande partie du texte renvoie à des décrets d'application sans apporter davantage de précisions quant à la nature des mesures qui seront prises. Or, compte tenu du bilan des dernières années en matière de démocratie sociale

et de réformes dans la Fonction publique, un tel degré d'incertitude est évidemment source d'inquiétudes.

Malgré ces conditions désolantes, la CGT s'est attachée à étudier ce projet.

Nous relevons tout d'abord qu'il contient à la fois de nouvelles atteintes aux garanties des personnels et des avancées potentielles ou avérées, notamment en matière de droits familiaux.

Dans la catégorie des atteintes, nous rangeons notamment les mesures découlant de la fusion des instances médicales, celle tendant à confondre congé maladie et temps de formation professionnelle, l'élargissement du secret médical à des personnels non médicaux et la possibilité donnée à l'administration de reclasser un agent sans l'accord de ce dernier.

S'agissant des avancées potentielles ou avérées, nous relevons l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Pour la CGT, il s'agit d'une première étape qui répond à sa revendication d'un congé paternité plus long, obligatoire et rémunéré à 100 %.

Cela dit, le retard pris sur la mise en œuvre du congé proche aidant qui devait entrer en vigueur le 30 septembre et l'alignement sur le Code du travail pour justifier la réduction drastique des autorisations spéciales d'absence de garde d'enfant nous inquiètent quant aux volontés réelles du gouvernement.

La CGT sera donc extrêmement vigilante quant à tout risque de régression sociale.

Nous insistons à ce stade sur le fait que le gouvernement peut aujourd'hui faire évoluer positivement son projet, apporter des précisions indispensables, retirer des dispositions problématiques, accepter des propositions syndicales comme celles formulées par la CGT. »



EXAMEN DES TEXTES

1. Projet d'ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

L'ordonnance est prise en application des 2° à 5° du I de l'article 40 de la loi du 6 août 2019.

L'article 1er vise à mettre en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics. Ainsi, la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par des conditions d'aptitude physique et mentale particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions. Les statuts particuliers détermineront les fonctions exigeant dans chaque corps et cadres d'emplois les conditions d'aptitude physique et mentale particulières. Des arrêtés des ministres compétents et du ministre de la fonction publique fixeront les modalités d'appréciation de ces conditions d'aptitude physique et mentale particulières.

L'article 2 institue une instance médicale unique, le conseil médical. Elle aura compétence, en application des décrets d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de disponibilité pour raisons de santé ainsi qu'en matière d'invalidité.

La CGT demande que le conseil médical soit obligatoirement saisi pour les congés, mises en disponibilité d'office pour raison de santé. Le gouvernement donne un avis défavorable.

.../...

L'article 3 remplace la dénomination « médecin de prévention » par « médecin du travail ».

L'article 4 remplace les mots congés « de maladie » par congés « pour raisons de santé ».

L'article 5 prévoit que les congés de longue maladie et congés de longue durée puissent être fractionnés en adaptant en conséquence les modalités de reconstitution des droits à congé de longue maladie en fixant le point de départ de la période d'un an à l'issue de l'épuisement des droits à congé de longue maladie.

La CGT demande que le fractionnement du congé de maladie soit utilisé pour suivre, avec l'accord de l'agent et du médecin du travail, une formation ou un bilan de compétences ce qui permettrait d'éclaircir la position statutaire de l'agent pendant son congé de maladie d'une part et pendant sa formation d'autre part. Le gouvernement donne un avis défavorable.

Le gouvernement accepte la portabilité du congé longue maladie ou longue durée entre employeurs quels que soient les versants de la fonction publique proposé par **la CFDT**.

Il accepte également la proposition de la **CFDT** selon laquelle le droit à congé longue durée pour une même affection peut être renouvelé en cas de récurrence.

L'article 6 prévoit qu'un décret en Conseil d'État précisera les modalités dans lesquelles le fonctionnaire peut suivre une activité, une formation ou un bilan de compétence durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque cette activité, cette formation ou ce bilan de compétence est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire.

L'amendement de la FSU précisant que l'agent peut suivre une formation pendant son congé de maladie sous réserve que ce soit à sa demande et avec un avis médical favorable est retenu par le gouvernement.

La CGT demande, dans le prolongement de son précédent amendement que le temps de formation soit effectué sur le temps de travail et non sur du congé longue durée. La position statutaire de l'agent est plus claire en cas d'accident de trajet ou de service. Le gouvernement donne un avis défavorable.

L'article 7 donne accès aux renseignements médicaux ou pièces médi-

cales aux agents publics travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles.

La CGC, la CGT, FO, l'UNSA et Solidaires demandent que l'accès aux documents médicaux soit réservé au personnel médical ou paramédical. Le gouvernement donne un avis défavorable.

Le gouvernement ajoute un article 7bis en séance : Pour le fonctionnaire dont la maladie liée à une infection au SARS-CoV2 est reconnue imputable au service, l'allocation temporaire d'invalidité et la rente viagère d'invalidité prennent effet, nonobstant toute disposition contraire, à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie.

L'article 8 permet de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable et élargit la portée ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi.

Le gouvernement donne un **avis favorable à l'amendement de la CFDT** demandant la portabilité du temps partiel thérapeutique entre employeurs ou entre versants.

L'article 9 instaure la possibilité, pour les fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé, de bénéficier d'un reclassement entre versants de la fonction publique. Il permet, de procéder au reclassement d'un agent sans sa demande.

La CFDT, la CFTC, la CGT, la FA-FP, FO et l'UNSA demandent que le reclassement de l'agent se fasse soit

à la demande de l'agent soit avec son accord (la CGT). Le gouvernement donne un avis défavorable.

L'article 10 réorganise les articles des trois lois statutaires listant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il renvoie directement aux durées applicables aux salariés du secteur privé.

Par ailleurs, il prend en compte les évolutions intervenues dans le secteur privé en renvoyant aux conditions d'attribution des congés de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant prévues par le Code du travail. Sont ainsi appliquées aux fonctionnaires les mesures relatives :

- au congé de naissance élargissant ce congé aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et l'ouvrant au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant,

- au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant créant une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Un décret en Conseil d'État pourra apporter des adaptations aux conditions d'attribution prévues par le Code du travail, notamment pour maintenir le fractionnement du congé de paternité spécifique à la fonction publique. Les renvois au Code du travail rendront toute réforme future des durées et conditions d'attribution des congés



de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant dans le secteur privé applicables aux fonctionnaires.

L'article 11 ajoute la notion de durée maximale du congé de proche aidant en cohérence avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé. Il étend par ailleurs ce congé aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale. Enfin, il crée le congé de proche aidant au bénéfice des personnels militaires.

L'article 12 diffère au 1er février 2022 l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux instances médicales et aux congés pour raison de santé. L'entrée en vigueur des nouvelles règles du temps partiel pour raison thérapeutique est, quant à elle, différée au plus tard au 1er mai 2021.

L'article 13 précise les modalités de gestion de la période transitoire vers les nouvelles règles :

- en matière de condition d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, afin que les statuts particuliers qui doivent déterminer les fonctions nécessitant des conditions d'aptitude physique et mentale particulières soient modifiés, les dispositions antérieures demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires et au plus tard jusqu'à deux ans suivant la publication de l'ordonnance ;
- en matière d'instance médicale, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant la date d'entrée en vigueur de l'article 2 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux ;
- en matière de temps partiel pour raison thérapeutique, les fonctionnaires bénéficiant de ce dispositif continuent la période en cours selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période. Par ailleurs, les modalités de reconstitution des droits à temps partiel pour raison thérapeutique sont précisées pour ceux des fonctionnaires qui avaient épuisé ce droit.

Vote global sur le texte :

Pour : Employeurs hospitaliers – Employeurs État — Employeurs territoriaux

Contre : UNSA

Abstention : CFDT – CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU – Solidaires



Loi de transformation de la Fonction publique

Où en sommes-nous après une année de mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 ?

Un peu plus d'un an après la publication de la loi dite de transformation de la Fonction publique, nous pouvons dire que le gouvernement Macron, par son « serviteur zélé » l'ancien secrétaire d'État Olivier Dussopt, n'a pas chômé pour accélérer la mise en œuvre de cette loi destructrice pour les agents publics et les missions qu'ils et elles exercent.

L'UFSE-CGT fait un point dans cet article de l'état d'avancement des principales mesures de la loi concernant les agents publics de l'État, dans chacun de ses cinq titres. Pour rappel, si l'application d'un tiers des articles était immédiate, elle s'étalait pour d'autres du 1er janvier 2020 à 2022.

C'est la nouvelle ministre de la transformation et de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, qui a relancé l'agenda social, essentiellement consacré à la poursuite de la mise en œuvre de la loi Dussopt. À ce jour, quasiment tous les décrets sont publiés et d'autres sont en cours après les CSFPE des 16 et 27 juillet (sur les CAP et Comités sociaux d'administration - CSA) et le CCFP du 23 juillet (Rapport Social Unique, indemnité de précarité, etc.). Certains articles de la loi nécessitent encore des discussions (tel que l'usure professionnelle) avant la publication de décrets ou d'ordonnances.

1 — POINT D'ÉTAPE D'APPLICATION DE LA LOI DANS CES DIFFÉRENTS TITRES

TITRE I — « PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL STRATÉGIQUE... »

Attaques sans précédent contre les instances représentatives des personnels !

Derrière le titre pompeux « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics », le gouvernement a ciblé deux mesures phares qui réduisent considérablement les droits des agents

à être défendus et représentés sur des questions essentielles relatives à leur carrière et à leurs conditions de vie au travail et instaurent le mérite et l'arbitraire au détriment de règles nationales clairement établies et qui s'appliquent de façon égalitaire.

Les CAP : le décret 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP pour les agents de l'État est modifié.

D'une part le décret 2019-1265 du 29 novembre (et le décret 2020-362 pour les EP d'enseignement supérieur) réduit profondément les prérogatives des CAP qui traitaient jusqu'alors des sujets relatifs aux carrières et aux questions individuelles. La loi a supprimé leurs compétences en matière de mutation/mobilité dès 2020 et a modifié l'article 60 (relatif aux mutations) de la loi 84-16, ainsi qu'en matière d'avancements et de promotions à compter de 2021.

Parallèlement ce décret, instaure des lignes directrices de gestion (article 30 de la loi) qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixent les orientations et priorités en matière de mobilité (dès 2020) et en matière de promotion et de valorisation des parcours (mises en œuvre pour les décisions prises au titre de 2021).

Des discussions ont eu lieu dans les ministères et les directions pour élaborer les lignes de gestion (LDG) mobilité et les personnels ont subi dès 2020 la fin brutale de droits et de règles de gestion, acquis souvent dans les luttes, qui ont fait place à l'arbitraire et à la montée de postes à « profil ». Le droit à mutation pour convenances personnelles est dans ce contexte bien mis à mal. S'agissant des LDG en matière de promotion, des discussions sont en cours pour s'appliquer dès 2021.

D'autre part, balayant le principe des CAP par corps correspondant à l'exercice de missions, la loi prévoit dès 2022 la refonte de l'architecture des CAP par un regroupement des CAP par catégo-

rie. Un prochain décret rejeté par l'ensemble des organisations syndicales va encore modifier le décret des CAP. Des discussions débutent dans certains ministères : la cartographie va être profondément modifiée et la principale incidence sera une réduction drastique du nombre d'élu.es !

Les Comités sociaux d'administration : autre décret attendu sur les CSA avec la fusion des Comités Techniques et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail en leur sein. Alors que la crise sanitaire a démontré l'importance du rôle et de l'action des représentants des CHSCT, ils seront remplacés, et uniquement à partir d'un seuil de 200 agents, par une formation spécialisée au sein des CSA. Pour la CGT c'est une aberration d'autant que le champ de compétence des CSA va être élargi et ces questions vont être noyées parmi d'autres thèmes importants eux aussi tels que le fonctionnement et l'organisation des services, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines et les LDG.

À noter aussi le décret qui instaure, dès 2021, un **rapport social unique** annuel qui a pour objet de rassembler les divers rapports actuellement élaborés au sein des administrations. Il regroupera aussi l'analyse des principales données quantitatives et indicateurs portant sur les caractéristiques des emplois et sur la situation des agents publics (notamment sur l'égalité et l'insertion professionnelles, les discriminations). Toutes ces données participeront à l'élaboration des LDG.

TITRE II — « TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES »

L'ouverture exacerbée à la contractualisation

Depuis le 1er janvier 2020, la loi a étendu de façon inconsidérée la possibilité de recruter des agents contractuels lorsque les besoins du service le justifient, alors que c'est d'un plan massif de titularisation que les contractuels revendiquent ! Et plusieurs administrations n'ont pas perdu de temps pour faire des appels d'offres, trop satisfaits de cette aubaine.

Le décret 2019-1414 professionnalise les procédures de recrutement par contrat pour pourvoir des emplois permanents et le décret 2020-478 étend cette possibilité à toutes les catégories hiérarchiques ;

Le décret 2019-1594 élargit les possibilités de recourir au contrat pour occuper des emplois de direction de l'État.

Le décret 2020-172 précise les moda-



lités du contrat de projet d'une durée d'un à six ans, plus précaire car il ne pourra donner lieu ni à titularisation ni à CDI à son terme !

Un prochain décret, précise les contours de l'indemnité de précarité versée aux contractuels de droit public : elle concerne la fin de contrat pour un CDD (sauf contrat pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité) conclu à partir du 1er janvier 2021 (même s'il s'agit d'un renouvellement après un premier contrat conclu en 2020), d'une durée (le cas échéant renouvelée) inférieure ou égale à un an, dont la rémunération brute globale du contrat est inférieure ou égale à un plafond fixé à 2 SMIC. L'indemnité s'élèvera à 10 % de cette rémunération perçue par l'agent. Elle ne sera pas versée lorsque l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue du contrat, ou bénéficie d'un CDI, ou refuse un CDI, ou en cas de démission ou de licenciement.

La généralisation de l'évaluation individuelle

La loi généralise l'évaluation individuelle par « l'appréciation de la valeur professionnelle » en lieu et place de la notation dès le 1er janvier 2021 pour les entretiens professionnels conduits au titre de 2020. Toutefois les statuts particuliers peuvent prévoir des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle.

Les agents conservent le droit de saisir la CAP pour la révision du Compte rendu de l'entretien professionnel. La CGT attire l'attention des agents sur le contenu de leur évaluation qui im-

pactera de plus en plus leur carrière dans un contexte où l'avancement, la promotion et les mutations se feront hors CAP, de façon arbitraire, sur des critères subjectifs et au mérite. Ils et elles ne doivent pas hésiter à solliciter leurs élu.es pour recourir à la CAP sur le Compte rendu de l'entretien professionnel !

Le renforcement des sanctions disciplinaires

La loi ajoute au 1er groupe de sanctions « l'exclusion temporaire des fonctions de trois jours », inscrite comme le blâme dans le dossier du fonctionnaire et non soumise à l'examen des CAP, ce qui ne fera qu'exacerber le pouvoir discrétionnaire des chefs de service. En même temps la loi supprime le rôle d'organe supérieur de recours du Conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE) en matière disciplinaire, d'avancement et de licenciement.

TITRE III — « SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS ».

Un nouveau cadre déontologique

La loi a renforcé par quatre décrets les dispositions de la loi déontologique de 2016. Le décret 2020-69 du 30 janvier précise le nouveau cadre des contrôles déontologiques.

Depuis le 1er février, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique a repris les compétences de la Commission de déontologie de la fonction publique en matière de contrôle



lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Ce dispositif réglementé de télétravail est à distinguer de l'expérience inédite de « travail à domicile » massivement mis en place de manière exceptionnelle pendant le confinement pour la protection des agents.

Après le groupe de travail du 1er octobre 2020, « sur le cadrage du télétravail et les conditions qui doivent l'accompagner, notamment en termes de formation managériale », la ministre s'est engagée à ouvrir une négociation qui serait étendue, au-delà du télétravail, à l'organisation du travail, dans une logique de qualité de vie au travail et en prenant en compte les adhérences avec la santé au travail.

La CGT a confirmé sa volonté de négocier le télétravail en mode pérenne, son souhait de mieux encadrer réglementairement le travail à distance qui existait largement dans les administrations bien avant la crise sanitaire, son accord sur le principe de garanties aux agents en période de crise, et son intérêt ancien déjà pour l'organisation et le contenu du travail.

L'harmonisation du temps de travail

La loi rappelle la durée légale et effective de travail à 1607 heures par an et instaure une harmonisation du temps de travail pour toute la fonction publique, remettant ainsi en cause les accords existants, notamment dans les collectivités territoriales qui doivent conduire des négociations visant à se conformer à cette durée légale.

Protection de la santé et de la sécurité des agents

La loi prévoit de légiférer par ordonnance sur plusieurs sujets (cf. II de cet article). D'autres mesures sont immédiates, sur le supplément familial lors d'une garde alternée et sur la possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétence pendant un congé pour raison de santé; d'autres feront l'objet de décrets sur : le congé de proche aidant, les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à des événements familiaux, l'aménagement d'horaires aux mères allaitantes, un entretien de carrière à l'attention des agents présentant des risques d'usure professionnelle.

TITRE IV — « FAVORISER LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS »

Les outils pour faciliter la mobilité contrainte...

La loi instaure toute une série de mesures pour permettre la mobilité des agents publics sous le fallacieux prétexte d'élargir et de sécuriser les opportunités et transitions professionnelles. Pour la CGT ce sont des outils qui favorisent la mobilité contrainte des personnels dans un contexte de restructurations des services, de transferts ou d'abandons de missions, d'externalisations, qui vont s'accélérer avec la réforme de l'organisation territoriale de l'État, la mise en œuvre des secrétariats généraux communs, la réforme des administrations centrales, et le projet de loi 3D (déconcentration, décentralisation, différenciation) qui se profile.

La loi prévoit notamment :

- La portabilité des CDI entre les trois versants et le décret 2019-1392 du 17 décembre permet la portabilité des droits acquis sur le compte personnel de formation en cas de mobilité entre le privé et le public;

- Un encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires placés en position d'activité, fixée par le décret 2020-436 du 15 avril, afin d'inciter, les agents à sortir de leur champ professionnel initial parce qu'ils peuvent y revenir et les employeurs à élargir leur vivier de recrutement;

- Un dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (à titre expérimental pour 5 ans) et pour les contractuels (à titre pérenne) précisé par le décret 2019-1593 du 31 décembre et le décret 2019-1596 qui fixe les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle; le décret 2020-741 du 16 juin étend le bénéfice de l'assurance chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi dans certains cas.

...et pour gérer les suppressions d'emplois à l'État !

Par ailleurs, les décrets 2019-1441 et 2019-1442 du 23 décembre permettent aux administrations de disposer d'un ensemble de dispositifs pour accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration, parmi lesquels : l'accompagnement personnalisé des agents, des priorités de formation, un congé de transition professionnelle, des priorités de mutation ou encore de détachement. Et le décret 2019-1444 du 23 décembre institue une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle.

À noter par ailleurs, la mesure précisée par le décret 2020-714, relative au détachement d'office des fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés.

.../...

déontologique des agents publics qui envisagent de rejoindre le secteur privé et des salariés du secteur privé intégrant la fonction publique. Les postes sensibles sont soumis à un contrôle automatique de la haute autorité. Pour les autres postes, la loi responsabilise les administrations, via notamment leurs référents déontologiques et elles peuvent néanmoins saisir la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Le décret 2020-173 détermine les modalités de rémunération des membres des autorités administratives et publiques indépendantes.

Le recours ponctuel au télétravail

La loi a prévu de revoir les règles du télétravail. Le décret 2020-524 du 5 mai qui modifie celui de 2016, apporte plus de souplesse au recours au télétravail qui s'exerce à la demande de l'agent. Il précise notamment que, par semaine, la quotité des fonctions pouvant être exercées en télétravail ne peut être supérieure à trois jours avec un temps de présence sur le lieu d'affectation qui ne peut être inférieur à deux jours sachant qu'il introduit la notion de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an. Les seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Toutefois, le décret précise les conditions pour déroger au seuil des trois jours : à la demande de l'agent et pour une durée de 6 mois renouvelable, si l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail et, nouveauté,

TITRE V — « RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »

Ce titre décline des mesures de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour améliorer la situation des travailleurs en situation de handicap. Par décret 2020-121 du 13 février, la loi prévoit également de revoir l'organisation des concours aux niveaux national et déconcentré.

Des mesures pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La loi prévoit diverses mesures contraignantes pour les employeurs publics précisées par :

- Le décret 2020-256 qui instaure un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes;

- Le décret 2020-528 qui contraint à élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel avec diverses mesures en faveur de l'égalité professionnelle;

- Le décret 2020-1561 qui étend le dispositif des nominations équilibrées des emplois de direction;

La loi a également, supprimé le jour de carence pour congé maladie en cas de grossesse, instauré le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans sur la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans (décret 2020-529 du 5 mai), et prévu une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes des jurys et instances de sélection pour le recrutement sauf dérogations précisées par le décret 2020-97 du 5 février.

Des mesures positives pour les agents en situation de handicap

Toutes les mesures de la loi pour « favoriser l'égalité professionnelle pour les agents en situation de handicap » ont fait l'objet de décrets d'application :

- Le décret 2020-420 qui clarifie le droit applicable à ces agents;

- Le décret 2020-530 qui prévoit, pour une durée expérimentale de cinq ans, leur titularisation après un entretien et vérification de leurs aptitudes à l'issue du contrat d'apprentissage;

- Le décret 2020-523 qui instaure des mesures pour sécuriser leur parcours professionnel et précise les conditions d'aménagement des concours administratifs;

- Le décret 2020-569 qui crée au 1er janvier 2020, une procédure de promotion dérogatoire au droit commun pour une période expérimentale de cinq ans.

2 — LES ORDONNANCES DE LA LOI EN COURS DE DISCUSSIONS:

La loi du 6 août a habilité le gouvernement à prendre d'importantes mesures par ordonnances. La CGT reviendra sur tous ces sujets qui n'en sont qu'au début des discussions :

RÉFORME DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (ARTICLE 14)

Une ordonnance afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la Fonction publique.

Des discussions ont débuté le 29 septembre avec présentation d'un projet d'ordonnance: ce texte doit notamment consacrer l'opposabilité juridique des accords collectifs dans la fonction publique, mais aussi en favoriser la conclusion.

Un deuxième groupe de travail est programmé le 4 novembre. L'objectif du gouvernement est de « *mettre en place un dispositif rénové permettant de négocier sur un champ de thématiques plus large, au niveau le plus adéquat et avec une portée contraignante dans certains domaines* ».

RÈGLES RELATIVES À LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES AGENTS PUBLICS (ARTICLE 40)

La loi précise qu'une ordonnance devra :

- Redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire. Un groupe de travail est enfin programmé sur la PSC le 13 octobre;

- Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, et rationaliser leurs moyens d'action. Un décret 2020-647 du 27 mai modifie les dispositions du décret 82-453.

Une autre ordonnance traitera notamment des règles de l'inaptitude physique et de divers congés, des possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement. Elle aura aussi comme objectif de clarifier et harmoniser avec le secteur privé les dispositions applicables aux agents publics relatives à divers congés (maternité, pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant).

RÉFORME DE LA FORMATION (ARTICLE 59)

La loi prévoit trois ordonnances par des mesures visant : à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics, à réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emploi de catégorie A (diversifier les profils, harmoniser la formation initiale, favoriser les mobilités dans le public et vers le privé), à renforcer la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap et les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Nous pouvons penser que les prochains groupes de travail sur « *l'attractivité des recrutements et des métiers de la fonction publique* » et sur « *la contribution de la fonction publique à l'emploi des jeunes (apprentissage, diversité...)* » et celui sur « *l'encadrement supérieur* » participent des discussions à engager pour cette ordonnance. ♦





Télétravail

Compte-rendu de la réunion du 1er octobre 2020 entre syndicats et direction générale de la fonction publique sur télétravail, travail à distance et management.

En préambule de la réunion, le **directeur de la DGAFP** a confirmé l'annonce aux organisations syndicales, faite la veille par la ministre de la Fonction publique, qu'un processus de négociation était envisagé par la Fonction publique.

Cette négociation serait étendue, au-delà du « sujet majeur » qu'est le télétravail, à l'organisation du travail, dans une logique de qualité de vie au travail et en prenant en compte les « adhérences » avec la santé au travail.

Une concertation pourrait s'ouvrir dès l'automne pour aboutir à une négociation dès 2021.

Une prochaine réunion pourrait, suite au décret de mai 2020 modifiant le décret télétravail de 2016, examiner la révision du guide du télétravail (80 pages), pour lequel les syndicats avaient été largement consultés en 2016.

Le document de préparation à cette réunion fait un court bilan des réunions internes entre ministères et Fonction publique, s'en tient à l'État pour le bilan, aborde, "sans tabou" selon la DGAFP, l'ensemble des questions soulevées par la crise sanitaire et le travail

à distance pendant cette période, sans aborder le bilan dans les deux autres versants territoriaux et hospitaliers. Pour autant le format de la réunion du 1er octobre, de la concertation et de l'éventuelle négociation inclut les trois versants de la Fonction publique, État, territorial et hospitalier.

DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE, RÉUNION TÉLÉTRAVAIL DU 1ER OCTOBRE 2020

À la lecture du document de retour d'expérience fourni pour la réunion, la CGT souhaite connaître l'objectif et l'enjeu de cette réunion pour le ministère de la Fonction publique.

Il nous semble que **quatre problématiques différentes** sont mélangées, qui ne relèvent pas toutes de la présente réunion.

Au travers **des mesures de simplification** le document aborde la logique générale de l'État plate-forme, adaptation du service public à la numérisation de la société, dont l'enjeu est la rupture ou pas avec l'égalité de traitement, environ 20 % des citoyens étant exclus du numérique.

C'est le maintien ou pas du caractère de service public qui est en cause.

Cela relève d'un dialogue social stratégique mais pas de cette réunion.

Sur ce sujet comme sur les autres la CGT a le sentiment que le gouvernement veut utiliser la crise sanitaire pour mettre en œuvre une stratégie du choc, pour déreguler sous prétexte d'assouplir.

Une deuxième problématique est celle du travail à distance, qui s'est généralisé pendant la crise sanitaire. Pour nous ce n'est pas du télétravail. Le maintien ou pas par exemple du travail à 100% à domicile relève du dialogue social sur l'adaptation à la crise sanitaire, et pas du à télétravail, qui pour nous exclut d'emblée 100 % de télétravail.

La logique du décret du 5 mai 2020, qui veut donner un bout de support juridique à toutes les situations, donc potentiellement à n'importe quoi, ne nous paraît pas devoir être suivie.

En 2015 la CGT avait proposé de traiter ces questions de numérisation du travail en trois décrets, travail à distance, télétravail et modifications des décrets sur la santé au travail.

Une troisième problématique est celle de l'encadrement et de ses difficultés, tant en travail à distance qu'en télétravail. Que les défauts de l'organisation du travail se soient pleinement révélés à l'occasion de la crise sanitaire met en lumière des difficultés préexistantes, aussi bien pour le travail numérique que présentiel. Nous n'avons pas le sentiment que les questions de l'organisation du

travail puissent être correctement traitées au travers de la question du télétravail. Le symptôme n'est pas la cause.

Concernant le télétravail lui-même, nous réaffirmons notre disponibilité à une négociation sur le télétravail dans la Fonction publique, en parallèle à la négociation dans le privé.

Pour nous le télétravail c'est d'abord le travail réel, et l'essentiel se joue auprès des employeurs publics par mission (versants, types d'employeurs, ministères et/ou grandes directions, grands établissements publics). Beaucoup de travail et d'initiatives ont déjà été pris par les acteurs syndicaux, dont la CGT.

Un accord sur le télétravail dans la Fonction publique devrait fournir un cadre permettant de s'emparer du sujet au plus près du travail réel, par une implication massive des premiers concernés, les agents publics.

Nous ne souhaitons pas qu'on rassemble sous le vocable télétravail et dans une négociation l'ensemble des conséquences de la numérisation de la société sur le travail et ses évolutions.

Comme le statut n'a pas été un carcan pendant la crise sanitaire, mais au contraire a permis une adaptation souple à des circonstances exceptionnelles, une meilleure régulation du télétravail est la condition d'une meilleure efficacité du service public.

POINT DE VUE DES O.S.

À la suite, **la CFDT** a approuvé le bilan de l'administration et s'est déclarée prête à négocier toutes les modalités et tous les enjeux du télétravail et du travail à distance.

FO a insisté sur le fait qu'un éventuel accord dans la Fonction publique sur le télétravail ne saurait être une simple déclinaison de l'accord qui pourrait être signé dans le secteur privé, négocié à partir du 3 novembre. Les spécificités liées au statut des fonctionnaires donnent de véritables marges de manœuvre.

L'UNSA a donné son accord à un processus de négociation précédé d'une concertation préalable. Elle a insisté sur le fait qu'un accord européen sur la numérisation a été signé le 22 juin 2020, et constitue un point d'appui pour la négociation, en particulier sur le droit à la déconnexion et l'intensification du travail (<https://www.cgt.fr/comm-depresse/un-accord-europeen-encadre-la-transformation-numerique>).

Elle est revenue sur le fait que la généralisation du travail à distance s'est produite alors que le télétravail peinait à prendre, et que les employeurs publics le pratiquant le plus avant la crise ont eu le moins de difficultés pendant la crise sanitaire.

La FSU demande une analyse critique du travail à distance pendant la crise sanitaire, celui-ci ayant été très souvent contraire à l'esprit même du télétravail. Et ce d'autant plus que la Fonction publique ne présente de bilan que pour 300000 fonctionnaires, l'Éducation nationale par exemple étant exclue du bilan. Elle refusera de négocier dans le cadre d'une confusion entre télétravail et travail à distance, d'autant plus que la période du confinement a été mal vécue par de nombreux fonctionnaires, bien au-delà des seuls enseignants.

Solidaires demande, avant de s'engager dans la négociation d'un accord, qu'un véritable diagnostic soit fait de la crise sanitaire. Elle insiste sur la distinction entre travail à distance pendant la crise et la norme que représente le télétravail, qui doit être maintenue. Autant une actualisation du décret de 2016 sur le télétravail est justifiée, autant elle doit apporter un plus.

Les autres syndicats se sont déclarés ouverts à une négociation.

COTÉ EMPLOYEURS

Les employeurs territoriaux ont insisté sur le fait que le statut des fonctionnaires a donné des garanties d'adaptabilité pendant la crise sanitaire. Ils ont explicitement refusé toute liaison entre la négociation télétravail et le calendrier d'Action publique 2022. Ils ont annoncé deux enquêtes sur la crise sanitaire dont le résultat sera connu en février 2021.

Ils ont donné leur accord à une négociation à la condition qu'un accord préserve la santé des agents publics et les collectifs de travail, n'entraîne pas un isolement croissant et n'accroisse pas les inégalités.

La FHF, fédération hospitalière de France, représentant les employeurs hospitaliers, a donné aussi son accord.

M. Le Goff, directeur de la DGAFP, a répondu que le document transmis pour la réunion n'était pas un document de cadrage de la négociation mais un document interne à l'administration travaillé entre ministères, et qui

pose la question de comment capitaliser ce qui s'est passé pendant la crise sanitaire.

Un état des lieux sera présenté pendant les concertations de l'automne. La négociation, qui prendrait le temps nécessaire, s'étendrait au-delà du télétravail, à l'organisation du travail, au contenu du travail, à la qualité de vie au travail, et aux liens avec le plan santé au travail. Dans les ministères, mêmes là où elles sont les plus avancées (Finances, Culture), les discussions sont plus centrées sur le télétravail.

Si le mode pérenne de télétravail est clairement un enjeu de négociation, pour le ministère de la Fonction publique il faudra voir ce que sont les garanties des agents en *mode crise*. L'objectif du ministère est la qualité du service public, mais aussi de maintenir l'attractivité de la fonction publique en essayant de lui donner un visage nouveau.

Il y aura un gros travail de méthode et de précision des termes avant l'entrée en négociation, janvier 2021 étant la date possible.

La CGT a confirmé sa volonté de négocier le télétravail en mode pérenne, son souhait de mieux encadrer réglementairement le travail à distance qui existait largement dans les administrations bien avant la crise sanitaire, son accord sur le principe de garanties aux agents en période de crise, et son intérêt ancien déjà pour l'organisation et le contenu du travail. Elle se prononcera sur l'architecture de la négociation au vu des documents de cadrage du gouvernement, la signature possible d'un des thèmes négociés n'entraînant pas obligatoirement celle des autres thèmes.

Le directeur de la DGAFP est revenu sur le fait que la situation n'avait pas été pleinement satisfaisante pendant la crise sanitaire, bien que la continuité de l'État ait été globalement maintenue, et que des voies d'amélioration doivent être recherchées.

D'ici un mois une note de réflexion sur l'objet de la concertation puis de la négociation sera transmise aux organisations syndicales. ♦



Compte-tenu de la situation sanitaire et des nombreuses questions qui se posent, nous vous informons que le site COVID 19 de la CGT Fonction publique a été réactivé et mis à jour à la date du 20 octobre.



> URGENCE SOCIALE, URGENCE ENVIRONNEMENTALE :

Et maintenant ?

Depuis août 2019, la CGT s'est engagée dans un travail commun faisant le lien entre les urgences sociales et les urgences environnementales avec des organisations syndicales, des associations et des ONG. Cette dynamique s'inscrit dans la suite des mobilisations pour le climat sous le mot d'ordre « Fin du monde, fin du mois: même combat! ». Elle est aussi la mise en acte du document d'orientation du 52e congrès de la CGT qui indique « *Il s'agit avant tout de répondre aux besoins fondamentaux, [...] pour que l'activité humaine ne porte pas atteinte à l'avenir de la planète. Cela suppose aussi qu'une autre économie et qu'une autre façon de consommer émergent. C'est une responsabilité confédérale qui nécessite une coopération étroite entre l'ensemble de nos organisations professionnelles et territoriales et aussi aux côtés d'autres organisations associatives ou politiques, d'Organisations non gouvernementales (ONG), de mouvements citoyens, de jeunesse, pour influencer les décisions prises dans ce domaine au niveau local, national et mondial.* »

PAS LE CHOIX

Le collectif « Plus jamais ça » a présenté en avril 2020 un Plan de sortie de crise décliné en 34 mesures porteuses de changements économiques radicaux pour améliorer la vie quotidienne, les conditions de travail et l'environnement de toutes et tous. Les 19 organisations signataires portent l'idée qu'on ne peut se résoudre à une opposition qui obligerait à choisir entre l'urgence sociale et l'urgence en-

vironnementale, entre la préservation de nos emplois ou celle de notre planète. Elles sont d'accord pour dire que l'opposition à dénoncer est celle entre un système d'accumulation de biens et de profits, de recherche de la rentabilité immédiate et la préservation des ressources, le partage des richesses et l'amélioration des conditions de vie de toutes et tous.

Ce plan n'est pas une fin en soi, il doit être débattu et complété. En effet, une fois posé ce cadre commun et une première plate-forme revendicative, il s'agit de voir comment poursuivre et amplifier une dynamique collective pour créer le rapport de force qui permettra d'imposer d'autres choix économiques et sociaux. Il faut aussi rapprocher les 34 propositions de la réalité des crises sanitaires et sociales auxquelles sont confrontés les travailleur·euses, les privé·es d'emploi et les retraité·es. C'est la raison pour laquelle « Plus jamais ça » propose de lancer des initiatives et collectifs locaux pour défendre les emplois, stopper les projets qui mettent en danger les populations, les salarié·es et l'environnement, proposer des solutions alternatives. C'est aussi l'occasion de poursuivre le débat avec nos militant·es, celles et ceux d'autres organisations et de l'élargir.

MISSIONS DE L'ÉTAT

La question du service public et de ses fonctionnaires est bien sûr très importante. Les services de l'État comme ceux du ministère du Travail ou de l'Écologie sont un outil indispensable pour surveiller, alerter et interve-

nir lorsqu'il y a mise en danger des salarié·es et de l'environnement. Les fonctionnaires de ces services doivent être au cœur de la réflexion sur la conditionnalité des aides versées aux entreprises et donc la nécessité d'imposer aux acteurs privés le respect de normes sociales et environnementales. La réforme de la fiscalité est un outil fondamental de financement d'un modèle économique radicalement transformé et la CGT et ses militant·es ont là encore de nombreuses revendications à débattre et populariser. Dans la recherche et l'enseignement supérieur publics les agent·es titulaires et non-titulaires (très nombreux dans ce ministère) se battent depuis plusieurs années contre un démantèlement à coups de mises en autonomie des établissements, de désengagements budgétaires de l'État, de financements par projets en lieu et place des budgets récurrents, logique qui a amené en 2016 à retirer des fonds à la recherche sur les Corona virus! Les personnels de l'Éducation Nationale et des universités dénoncent aussi les conditions dans lesquels ils et elles exercent leurs missions: locaux vétustes et manque de place, effectifs en hausse constante, réformes mises en place sans ou contre les personnels, renforcement des inégalités d'accès à l'enseignement, etc.

IL EST TEMPS D'ENGAGER LA RUPTURE

Les débats du Comité national de l'UFSE ont montré la volonté des militant·es de débattre et d'agir, dans la CGT et avec d'autres organisations, pour l'urgence sociale et l'urgence environnementale en faisant le lien entre ces deux urgences. Au niveau national, en mettant à disposition des analyses, des propositions, des campagnes spécifiques services publics et au niveau local en alimentant ou en construisant des mobilisations de défense de services de proximité mais aussi en faisant le lien entre les luttes contre les licenciements, les délocalisations et la nécessaire intervention de l'État et de ses services.

Tous les débats ne sont pas tranchés et les réponses aux crises auxquelles nous sommes confrontés ne sont pas simples, mais la dynamique collective qui se met en place est une occasion de débattre, de se réunir et de créer des fronts de résistance. Elle est aussi porteuse de l'espoir que face aux urgences sociales et environnementales des militant·es et des militants puissent agir ensemble et défendre un projet de rupture radicale avec un modèle économique qui détruit nos emplois, nos vies et notre environnement. ♦



Conseil national UFSE 23 et 24 septembre 2020

Le débat sur la situation revendicative a succédé au rapport introductif. Ce dernier a reçu l'adhésion des participants tant sur ses contenus que sur ses propositions. De nouvelles propositions ont émergé du débat. Le conseil national a mandaté le bureau pour leur mise en œuvre.

Nous sommes confrontés à une stratégie du choc. Main dans la main, les pouvoirs publics et les organisations patronales sont à l'offensive et tentent d'imposer toujours plus de reculs au monde du travail.

Les fonds publics mobilisés et alloués au capital atteignent des records. Les 20 milliards d'euros dédiés à la baisse des impôts sur la production en sont la parfaite illustration.

Le transfert de la « dette sociale » à la CADES dont l'existence sera prolongée jusqu'en 2033 et la création d'une cinquième branche de la sécurité sociale consacrée à la dépendance poursuivent la transformation régressive de nos systèmes de sécurité et de protection sociales puisque leur financement reposera sur des contributions financières [Contribution sociale généralisée – Contribution au remboursement de la dette sociale] qui ne sont pas des cotisations sociales.

Par ailleurs, Jean Castex a exhumé la réforme des retraites.

Dans le même temps, nos systèmes de protection sociale complémentaires ont été très abîmés dans la dernière période du fait notamment de

la mise en œuvre des procédures de référencement. L'inscription à l'ordre du jour de l'agenda social fonction publique, de la protection sociale complémentaire ne lève pas les inquiétudes sur les intentions gouvernementales. Pour rappel: le gouvernement est habilité à légiférer par ordonnance sur la PSC.

Nous devons nous inscrire dans la campagne confédérale sur la reconquête et le développement de la Sécurité sociale.

Nous poursuivons la construction d'une campagne unitaire sur la protection sociale complémentaire – objectifs revendicatifs: bénéficiaires – actifs et retraités – fonctionnaires et agents non-titulaires – prestations couplées dans les domaines de la santé et de la prévoyance – participation financière obligatoire des employeurs publics au financement de la PSC.

SALAIRE: DES RENDEZ-VOUS RATÉS

Le non-rendez-vous salarial du

24 juillet a été programmé après les conclusions du Ségur de la santé et la signature du protocole d'accord proposé aux organisations syndicales par la CFDT, l'UNSA et Force Ouvrière. Après consultation de ses organisations, la fédération CGT de la santé et de l'action sociale ne l'a pas signé.

Pour rappel: le Ségur de la santé c'est 7,6 milliards d'euros / an. C'est, en fonction des catégories de personnels, + 183 euros nets ou 160 euros nets par mois. Même si d'autres mesures figurent dans le protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations, c'est aussi la réduction d'une heure des temps de repos, c'est l'annualisation du temps de travail et plus d'horaires variables, ce ne sont que 15 000 recrutements. Le Ségur de la santé a été un rendez-vous manqué.

Avec le protocole d'accord sur les rémunérations et les carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche ou encore le lancement du Grenelle des professeurs, les pouvoirs publics veulent mettre en œuvre une politique salariale différenciée dans la fonction publique et c'est sous ce prisme qu'il faut analyser le rendez-vous salarial. Différenciation en fonction des secteurs professionnels

et entre les différents versants de la Fonction Publique, déstructuration de la rémunération en privilégiant la part des régimes indemnitaires ... autant d'évolutions qui ne sont pas sans lien avec les enjeux posés par la réforme des régimes de retraite.

DANS UN TEL CONTEXTE, NOUS TRAVAILERONS SUR:

- l'élaboration et la mise à disposition d'un dossier sur les contenus, les conséquences et les enseignements à tirer du Ségur de la santé,

- la façon d'intégrer dans notre bataille salariale l'ouverture de processus sectoriels de discussions à l'image de ce qui se déroule lors du Grenelle des professeurs.

- l'engagement d'une campagne CGT Fonction Publique inscrite dans la durée sur la question salariale,

- l'engagement d'une campagne unitaire des organisations syndicales CGT - FA - FO - FSU - Solidaires sur cette même question.

Par ailleurs, la Fédération CGT de la santé et de l'action sociale a appelé avec d'autres organisations syndicales - CGT et Sud et les associations des secteurs de la santé et du médico-social - à une mobilisation par la grève et une manifestation le 15 octobre sur les enjeux liés aux lois de finances.

Un appel CGT des fédérations UFSE, FDSP, FDSAS, Fédération nationale des personnels des organismes sociaux portera sur nos exigences relatives aux projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale. Cet appel ne sera pas un appel à une « grève au carré de 24 heures ». Néanmoins, un préavis de grève de 24 heures sera déposé. Une réunion de travail des quatre organisations sera organisée pour, au-delà du 15 octobre, poursuivre notre action sur les enjeux budgétaires. Un rappel a été fait sur l'importance de la contribution CGT Fonction Publique intitulée « Des budgets à la hauteur du monde de demain ».

Outre la question salariale, c'est toute l'actualité de la fonction publique qui est préoccupante même si un ministère de plein exercice a été créé.

Sans prétendre là à la moindre exhaustivité, quelques points :

- Le refus lors du conseil commun de la fonction publique du 25 juin de créer les conditions d'un bilan contradictoire et prospectif de la crise générée par l'épidémie de Covid ;

- La poursuite de la privatisation de la fonction publique et de l'écrasement de la démocratie sociale par différents moyens avec plus particulièrement la mise en œuvre de tout ou partie du programme « Action pu-

blique 2022 » et l'adoption des décrets d'application de la loi portant transformation publique. Ainsi, le conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 16 juillet a examiné la création des CSA et donc la suppression des CHSCT mais aussi la suppression des champs de compétence essentiels des CAP ;

- Édouard Philippe a publié juste avant son départ le décret modifiant le droit aux congés bonifiés ;

- La réorganisation des services publics et de la fonction publique se poursuit avec un décret donnant désormais aux préfets un pouvoir de dérogation à différentes normes, un décret du 14 août faisant des DDI des services déconcentrés de l'État relevant du ministère de l'intérieur et la création le 1er janvier 2021 de secrétariats généraux communs aux DDI et aux préfetures qui géreront tout ou partie des fonctions supports de l'État...

Autant d'évolutions qui s'inscrivent dans la construction du projet de loi 3 D - Différenciation, décentralisation, déconcentration. L'exigence du développement et de l'aménagement des territoires laisse la place à la mise en concurrence des territoires... la loi portant transformation de la fonction publique permettra de telles évolutions.

LE CONSEIL NATIONAL SE PRONONCE SUR:

1. L'élaboration d'une campagne et d'un travail sur l'organisation territoriale de l'État (OTE) et le projet de loi 3D s'insérant dans celui que nous nous devons de mener avec la FDSP, la FDSAS et notre confédération ;

2. L'organisation de 13 réunions régionales consacrées aux enjeux et à la bataille revendicative sur l'OTE, le projet de loi 3 D articulés avec ceux posés par le chantier Action Publique 2022 et la loi portant transformation de

la fonction publique ;

3. Deux documents CGT pourraient être produits sur ces enjeux articulant critiques et alternatives à de telles évolutions ;

4. L'organisation d'une réunion de travail sur la manière dont les directions et les ministères mettent en œuvre la loi portant transformation de la fonction publique (exemple : lignes directrices de gestion) ;

5. Plus largement, la construction d'une campagne inscrite dans la durée, axée sur les questions de l'emploi, de salaires, de conditions de travail, de santé au travail intégrant un matériel revendicatif spécifique à la situation épidémique, des moyens budgétaires nécessaires à l'exercice des missions.

Par ailleurs, il est nécessaire de reprendre la bataille sur le droit aux congés bonifiés.

SONT VALIDÉS:

- Le principe d'une campagne sur les enjeux de démocrate sociale - du statut général des fonctionnaires, des CAP et des CHSCT

- le principe d'un appel unitaire des organisations syndicales CGT, FA, FO, FSU, Solidaires à la mobilisation du 12 octobre à Poitiers s'agissant des camarades du MEN victimes de répression antisyndicale.

- Le principe d'une réunion portant sur le télétravail.

Notre Conseil National doit apporter de premières pistes pour que nous puissions identifier dans quelles conditions nous devons construire la mobilisation et nous remettre en mouvement.

Cette remise en mouvement est possible. Cette remise en mouvement est nécessaire. ♦





Alors que s'accroissent la colère et le mécontentement devant les injustices sociales, de nombreuses manifestations citoyennes sont l'objet d'une répression de plus en plus brutale. *Un pays qui se tient sage* invite des citoyens à approfondir, interroger et confronter leurs points de vue sur l'ordre social et la légitimité de l'usage de la violence par l'État.

Entretien avec David Dufresne

Vous avez traité les violences policières dans votre travail de lanceur d'alerte, puis dans un roman, *Dernière sommation*. Pourquoi un film ?

David Dufresne – Dans le film, Michel Forst, rapporteur de l'ONU, révèle que l'avènement du téléphone comme caméra a révolutionné sa mission. Le film, c'est ce moment de bascule. L'irruption des contre champs. quand j'ai lancé mes signalements « Allo, place Beauvau », l'empilement de vidéos produisait un sens. Donner une forme à cette documentation créée au fil des mois, la décortiquer, l'analyser, m'a semblé constituer un passage important. *Dernière sommation*, c'est ma vision intérieure de ce moment-là, « Allo, place Beauvau », une vision factuelle, *Un pays qui se tient sage*, c'est le débat. C'est ce que j'aime par-dessus tout au cinéma : un film est collectif, se regarde collectivement, appelle la discussion. Et c'est irremplaçable. Nous avons plus que jamais besoin de débattre de la question de la police, de son rôle, de sa place dans la société. Tous les pays du monde sont désormais confrontés aux violences policières. Pour les démocraties, c'est devenu un enjeu crucial à leur propre survie. Ensuite, il y a le plaisir d'écriture, d'aller d'un genre à l'autre. Passer du tweet factuel, clinique, au roman personnel, intime, puis à ce film, processus et récit collectif : c'est tout ce que j'aime. Pétrir un sujet, le plus délicatement possible, avec toutes

les techniques narratives possibles.

Vues sur grand écran, les images remuent plus fortement que sur un écran de portable ou d'ordinateur. Le film est parfois éprouvant, tant par la violence des scènes que par certains mouvements brusques et intempestifs des caméras-téléphones portables. Cet aspect malaisant est-il assumé, comme un moyen de conscientiser le spectateur ?

David Dufresne – C'est ce que je recherchais : transposer cette violence sur grand écran comme pour lui donner chair. La mettre à sa véritable échelle. Par le cinéma, le spectateur est en immersion dans les scènes, au cœur de manifestations qui virent parfois à l'affrontement. Cette plongée est impossible avec un ordinateur ou un portable, quand l'environnement met de facto les images à distance. Florent Mangeot, le monteur, est quelqu'un de vraiment sensible, à tel point qu'il avait du mal, parfois, à tenir son regard lors de certaines scènes. Cette retenue et son regard neuf sur les images ont été très précieux pour le film. L'idée n'était pas, au fond, de mettre mal à l'aise le spectateur mais plutôt de bien lui faire prendre conscience de l'extrême dureté des violences, de leur caractère soudain, aléatoire, injuste. On parle de gens mutilés, parfois tués, on parle de corps brisés. Si le spectateur, sur son fauteuil, ressent cette violence, ne serait-ce que le temps du film, c'est bien, c'est le cinéma et c'est réel. La plupart des scènes sont restituées sans coupes, dans leur longueur, en plan séquence. Pour renforcer ce partage de réalité.

Certains de vos protagonistes analysent en direct des images, d'autres non. Aviez-vous un dispositif général, ou des dispositifs particuliers adaptés à chaque intervenant ?

David Dufresne – Les rencontres se faisaient d'abord face à face autour d'une vieille table de bistrot, qu'on a installée devant l'écran, et ensuite, ils ont découvert des images, aussi grandes voire plus grandes qu'eux. Chacun avait sa manière d'appréhender le décryptage d'images et cette simplicité permettait des variations, de ne pas faire exactement la même chose avec chaque binôme.

Le binôme n'est pas une coquetterie, c'est le moteur du film : on peut être en désaccord mais dialoguons. Un policier face à une historienne, qu'est-ce que ça crée comme conversation ? Un sociologue et un écrivain de science fiction ? Un observateur du black bloc et un rapporteur international ? Deux victimes, une décoratrice et une travailleuse sociale ? Un plombier, qui a perdu sa main, donc son travail, et un chauffeur routier, désormais avec un seul œil et plus de permis poids lourd ? Un général de gendarmerie et un avocat ?

Le film s'articule autour de la fameuse phrase de Max Weber, « l'État détient le monopole de la violence légitime ». Pensez-vous que cette phrase est juste, contestable, ou sujette à débat selon les circonstances politiques et sociales du moment ?

David Dufresne – Ce que vous citez, c'est la phrase telle qu'elle est répétée à l'envi sur les plateaux télé. La vraie phrase, c'est « l'État revendique pour son propre compte le monopole de la violence physique légitime ». Le mot important est « revendique ». Le propre d'une revendication, c'est qu'il y a discussion. C'est tout le film.

Car contrairement à ce qu'affirment l'intérieur, les syndicats de police et une majorité de journalistes, ce monopole n'a rien d'acquis ; à tout moment, il est contestable. Et *Un pays qui se tient sage* est en effet une contestation de ce monopole, documents et arguments à l'appui. Il dit à l'État « vous revendiquez le monopole de la violence légitime ? Alors soyez à la hauteur de cette revendication, soyez légitime » ♦



**POUR COMBATTRE TOUTES
LES FORMES DE VIOLENCES
SEXUELLES ET SEXISTES,
LE NOUVEAU GUIDE DU
COLLECTIF FEMMES-MIXITÉ
DE LA CGT EST DISPONIBLE**

egalite-professionnelle.cgt.fr



« N'ayez pas peur de vous dire féministe. C'est un combat valeureux qui n'a jamais versé de sang. Une philosophie qui réinvente les rapports hommes-femmes enfin fondés sur la liberté. Un idéal qui permet d'entrevoir un monde apaisé où les destins des individus ne seraient pas assignés par leur genre; et où la libération des femmes signifierait aussi celle des hommes, désormais soulagés des diktats de la virilité. »

Gisèle Halimi



PRÉVENTION

PROTECTION

SANCTION

**la
cgt**

**COMBATTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**



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

