

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



III VIE SYNDICALE
Préparation du congrès



III ACTUALITÉ
Collectif *Plus jamais ça*

FONCTION PUBLIQUE

N° 303 — JUIN 2021 — ISSN : 0762-9044 // CPPAP : 0922-S06197



©Bapooshou



SOCIAL – LOGEMENT

ÎLE DE FRANCE

COHABITATION INTERGÉNÉRATIONNELLE



Pour les droits et la justice sociale

Les organisations syndicales réunies le 1er juillet affirment que la solution à la crise sanitaire et la reprise d'activité ne peuvent se faire sans les travailleurs et travailleuses du public et du privé.

La situation sanitaire ne peut et ne doit pas être utilisée par le gouvernement et le patronat pour accélérer la remise en cause des droits et des acquis des salarié.es dans tous les domaines: emplois, conditions et temps de travail, salaires, sécurité sociale, retraites et assurance chômage en particulier.

Le quoiqu'il en coûte d'hier ne sera pas demain le quoi qu'il en coûte pour les travailleuses, les travailleurs, les jeunes et les retraité.es qui n'ont pas à payer la facture sous quelques formes

que ce soit.

Conditionner des aides publiques selon des normes sociales et environnementales doit permettre de préserver et créer de nouveaux emplois.

L'heure est à la nécessaire défense des droits et à la satisfaction des revendications:

- Un vrai travail avec un vrai salaire pour toutes et tous, l'égalité professionnelle femmes/hommes;
- Des augmentations de salaire, pensions et minimums sociaux;
- L'arrêt des licenciements et la fin des dérogations au Code du travail et garanties collectives;
- L'abandon définitif des contre-réformes des retraites et de l'assurance chômage;
- L'arrêt des fermetures de services, des suppressions d'emplois, du démantèlement et des privatisations dans les services publics et la fonction publique et le renforcement de leurs moyens;

- Le rétablissement de tous les droits et libertés.

L'enjeu climatique environnemental est majeur. La nécessaire transition écologique ne peut se faire qu'en préservant l'emploi et les droits des salarié.es.

Les syndicats vont organiser et préparer des assemblées générales et des réunions syndicales afin de préparer la mobilisation.

Les organisations syndicales affirment leur détermination et entendent lancer un avertissement au gouvernement et au patronat.

Elles sont prêtes et déterminées à appeler à la mobilisation interprofessionnelle la plus large, y compris par la grève, avec l'ensemble des travailleurs et travailleuses, des jeunes et des retraité.es qui se battent et agissent justement pour leurs droits et la justice sociale.

D'ores et déjà, elles décident de réunir une intersyndicale le 30 août.

2	ÉDITO
	ACTU
3	■ Assises des collectifs locaux de plus jamais ça
3	■ Le 15 juin pour prendre date!
4	■ Protection sociale complémentaire
	Accord de méthode signé le 3 juin par l'UFSE-CGT
5	■ Pétition
5	■ Nous ne sommes pas des touristes!
	VIE SYNDICALE
6-9	■ Fonction publique: Le besoin du siècle

10-12	INSTANCES
	■ Compte rendu de l'assemblée plénière du CSFPE
12-13	SOCIAL
	■ La cohabitation intergénérationnelle
14	VIE SYNDICALE
	■ Préparation du congrès UFSE-CGT
15	CULTURE
	■ 150 ans de la Commune Lire, voir, revoir

Ce numéro 303, daté juin 2021, est livré avec un Cahier intitulé «La fonction publique du XXIe siècle»



ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

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

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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

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



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



Visite du collectif à la Coop des masques près de Guingamp (22) le 24 juin

© US Solidaires Twitter

Assises des collectifs locaux de

Plus jamais ça

Les 28 et 29 mai derniers ont eu lieu deux jours de rencontre des collectifs locaux de *Plus jamais ça*. Malheureusement ces rencontres préparées et attendues par les militantes n'ont pas pu se tenir en présentiel à Paris. Elles ont eu lieu en visioconférence, organisées en deux séances plénières d'échanges et de débats et des ateliers thématiques reprenant et élargissant les 34 propositions rédigées au printemps dernier. Environ 25 collectifs étaient représentés lors de ces débats en présence de militantes des organisations nationales de *Plus jamais ça*.

DE TOUTES LES URGENCES

La première réunion plénière du 28 mai a permis à chaque collectif de présenter ses axes de réflexion et les luttes et mobilisations engagées sur leurs territoires. De nombreux collectifs ont présenté des actions autour des questions d'agriculture et d'alimentation, deux thématiques traitées nationalement mais qui semblent avoir besoin d'être renforcées. Si les collectifs sont très divers dans leur composition et leur mode de fonctionnement, tous s'attachent bien à faire le lien entre les urgences sociales et les urgences environnementales, cela n'est pas toujours simple mais tous les militant·es relèvent l'intérêt de croiser les expériences et les habitudes de mobilisation. Les initiatives locales prouvent que *Plus jamais ça* n'est pas un club de réflexion mais bien un outil de mobilisation et d'action.

Le 29 mai les militant·es se sont réunis en atelier pour présenter des propositions visant à actualiser et à enrichir les 34 propositions du plan de sortie de

crise publié en mai 2020.

Les deux réunions plénières qui ont suivi ont permis de présenter deux luttes locales, celle pour le maintien du train des primeurs entre Rungis et Perpignan et celle des salariés de la raffinerie de Grandpuits qui s'opposent au plan de transformation de Total qui menace de supprimer des emplois sur ce site industriel. Les interventions ont insisté sur l'intérêt de se parler et de mettre en relation les salarié·es experts de leur travail, les besoins des citoyen·nes et la préservation de l'environnement. C'est de cette manière que l'on peut porter collectivement des mesures, justes socialement et écologiquement en rupture avec le dogme libéral de la rentabilité.

Enfin, pour conclure les débats, un dernier échange a permis de mettre en commun les perspectives pour l'année à venir dans un contexte de dégradation de la situation sociale et de montée des idées d'extrême droite.

S'il y a eu de la frustration à ne pouvoir se retrouver pour échanger et faire connaissance directement en présentiel, les débats ont été riches. Les participant·es ont validé l'intérêt d'échanger entre militant·es d'organisations syndicales, d'associations environnementales et sociales; tant qu'on ne se parle pas on ne peut pas savoir si on a des convergences revendicatives et des luttes à construire ensemble. Rendez-vous est pris pour de nouveaux échanges aux universités d'été des mouvements sociaux de la fin août à Nantes puis pour des mobilisations à construire en articulant les luttes locales et les luttes nationales. ♦

Le 15 juin pour prendre date !



L'intersyndicale CGT, FAFP, FSU et Solidaires FP se félicite de la journée d'action du 15 juin. Sur l'ensemble du territoire, plus de 80 rassemblements ont été organisés. Ils ont été l'occasion pour de nombreux personnels des trois versants de la fonction publique d'exprimer leurs revendications.

À Paris, environ 500 agent·es se sont rassemblé·es pour dire au gouvernement et notamment au ministre en charge du budget et à la ministre de la fonction publique qu'il est indispensable d'entendre leurs revendications notamment salariales.

Cette journée d'action souligne une nouvelle fois les exigences grandissantes au sein de la fonction publique autour des questions de pouvoir d'achat, d'emploi, d'exercice des missions, de conditions de travail. Elle souligne également les conséquences extrêmement négatives de la loi de transformation de la fonction publique. Nos organisations syndicales se retrouveront la semaine prochaine afin de préparer ensemble le rendez-vous salarial prévu avec Amélie de Montchalin le 6 juillet prochain pour exiger l'ouverture de réelles négociations et faire en sorte que de véritables mesures générales soient enfin octroyées à l'ensemble des personnels de la fonction publique. ♦

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

ACCORD DE MÉTHODE
SIGNÉ LE 3 JUIN PAR L'UFSE-CGT

Signature de l'accord de méthode au sujet de l'évolution de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État – Réunion du 3 juin 2021 – Amélie de Montchalin – Organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique de l'État

Déclaration de l'UFSE-CGT



© - stock.adobe.com

Madame la ministre,
Madame la directrice générale de l'administration et de la fonction publique,
Mesdames, Messieurs;
Tout d'abord, nous tenons à souligner l'importance des différentes réunions de travail organisées par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique au sujet du projet d'accord de méthode dédié à l'évolution de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État. Le texte proposé au titre de l'accord de méthode a connu des évolutions dont nous prenons acte. Le fait que les éléments constitutifs du nouveau dispositif de protection sociale soient bel et bien soumis au processus de négociation est d'une très grande importance.
C'est pourquoi l'UFSE-CGT est signataire de l'accord de méthode proposé.

L'évolution de la protection sociale complémentaire des personnels est au cœur d'enjeux revendicatifs conséquents qui ne sauraient être déconnectés de l'évolution des systèmes de Sécurité et de protection sociales obligatoires.

C'est pourquoi notre organisation syndicale œuvre pour un droit effectif à une Sécurité sociale intégrale, solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie.

S'agissant de la dimension complémentaire de la protection sociale des personnels et de l'accord de méthode proposé, la CGT souhaite attirer plus particulièrement votre attention sur les points suivants:

1. **Les modalités de financement par les employeurs publics** de la protection sociale complémentaire des personnels qui ne sauraient être assurées par les crédits de l'action sociale mais par l'octroi de crédits nouveaux;

2. **La création d'un droit effectif à une protection sociale complémentaire** bénéficiant à l'ensemble des personnels, fonctionnaires et agents non-titulaires, actifs et retraités. S'agissant plus particulièrement des retraités, même si le texte de l'accord de méthode proposé a évolué, le fait que ces derniers seront bien intégrés dans les nouveaux dispositifs de PSC demeure une exigence incontournable. Pour la CGT, il s'agit bel et bien de construire un droit solidaire à une protection sociale complémentaire, avec des solidarités intergénérationnelles, indiciaires, familiales, au bénéfice des personnels actifs, des ayants droit et des retraités;

3. **Garantie de la portabilité des droits** dans différentes hypothèses: la perte d'emploi, les périodes de congés ou encore la mobilité choisie intra et inter versants;

4. **Une conception ouverte de la**

prévoyance qui ne saurait être réduite aux seules dimensions de l'incapacité, de l'invalidité, de l'inaptitude et du décès de l'agent. La prise en charge de la perte d'autonomie dont nous demandons qu'elle soit assumée par la Sécurité sociale doit pouvoir être aussi une des dimensions de la protection sociale complémentaire. La CGT reste par ailleurs attachée au couplage des garanties dans les domaines de la santé et de la prévoyance;

5. **Le recours à deux leviers** pour construire ce droit: un levier complémentaire et un levier statutaire qui ne saurait être réduit à la seule dimension du capital décès;

6. **Prendre et savoir prendre le temps nécessaire de la négociation** même si cette dernière devait aller à une date postérieure à celle du 31 décembre de l'année 2021.

Sans prétendre à la moindre exhaustivité, nous terminerons notre intervention en insistant sur la nécessité de clarifier l'évolution de la situation dans les établissements publics administratifs, à savoir le maintien dans la période immédiate des accords qui ont été négociés et la manière dont les choses seraient susceptibles d'évoluer une fois que le régime cible aura vocation à entrer en vigueur?

Nous vous demandons enfin de bien vouloir organiser une première réunion de travail du Conseil commun de la fonction publique afin que nous puissions tirer les premiers enseignements des travaux initiés au sujet de la protection sociale complémentaire qui ne sauraient se réduire à ceux entrepris dans la fonction publique de l'État.

- **L'accord de méthode a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique de l'État.**
- **La ministre a indiqué qu'une première réunion de travail serait organisée dans la deuxième quinzaine du mois de juin 2021.**
- **Elle devrait participer à une réunion du conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 30 juin prochain.** ♦

PÉTITION

**SIGNEZ
FAITES SIGNER**

Pétition pour le dégel de la valeur du point d'indice, pour l'augmentation générale des salaires et pensions dans la Fonction publique

La politique de gel de la valeur du point d'indice poursuivie presque sans interruption depuis plus de 10 ans entraîne des pertes de pouvoir d'achat considérables pour les agents de la Fonction publique. Dans le même temps, la revalorisation des pensions est plus que jamais d'actualité.

À ce stade, le gouvernement continue de refuser de s'engager sur le dégel du point d'indice et sur le principe de mesures générales d'augmentation des salaires et pensions au bénéfice de l'ensemble des agent-es et retraité-es de la Fonction publique.

Il refuse aussi de prendre les mesures qui s'imposent pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la revalorisation des filières à prédominance féminine.

Avec les organisations syndicales CGT, FA-FP, FSU et Solidaires de la Fonction publique, nous exigeons l'ouverture de négociations et des mesures fortes de revalorisation du point d'indice, et d'augmentation générale des salaires et pensions, pour l'égalité salariale.

**PÉTITION EN LIGNE
SUR LE SITE DE L'UFSE**

NOUS NE SOMMES PAS DES TOURISTES !

**Ni motifs impérieux,
ni auto-isolement pour les DOM !**

COMMUNIQUÉ ||| MONTREUIL > 3 JUIN 2021



A lors que depuis plusieurs mois, les originaires des territoires d'outre-mer sont empêchés de voyager librement vers ces destinations sauf à justifier de motifs impérieux, le ministre de l'Outre-mer vient d'annoncer la fin de cette mesure à partir du 9 juin 2021 sous certaines conditions.

Le gouvernement avait mis en place cette restriction afin de lutter contre l'épidémie Covid-19 après les fêtes de fin d'année quand 40000 touristes européens, privés de neige, avaient pris d'assaut les plages de Guadeloupe, Martinique et de la Réunion.

De qui se moque-t-on ?!

Le Conseil d'État a jugé qu'« exiger un motif impérieux porte une atteinte disproportionnée au droit fondamental qu'a tout Français d'accéder à son pays » et il a suspendu l'obligation des motifs impérieux pour les Français rentrant de l'étranger. Malgré cette décision, à partir du 9 juin 2021, des restrictions conséquentes seront imposées pour les voyages vers les territoires d'Outre-Mer et occasionneront d'importants désagréments.

Or qui sommes-nous ?

Des Français cherchant à rentrer momentanément chez eux ou des touristes lambda ? Des Français ayant le besoin normal et naturel de voir leurs parents et leur famille, vivant sur place, après plus d'une année de restriction

sanitaire ou juste des touristes en mal de cocotiers et de sable blanc ?

Non monsieur le ministre des outre-mer, nous ne sommes ni des touristes ni des cobayes !

Certes, vous avez levé cette restriction mais avec une application du pass sanitaire différente du reste de l'Europe. En effet les États membres se sont entendus pour que chacun s'abstienne d'imposer des restrictions supplémentaires pour les voyages. Or, vous imposez à l'arrivée en outre-mer un auto-isolement de 7 jours et un nouveau test PCR pour les non-vaccinés, a contrario rien pour venir dans l'hexagone hormis La Réunion, Mayotte et la Guyane.

Que faut-il comprendre ? Y aurait-il une fois de plus, l'application différenciée de la loi pour les ultramarins ? À quoi sert le test obligatoire au départ ?

Nous sommes nombreuses et nombreux à vouloir enfin rentrer « au pays » durant la période estivale. Pensez-vous que nous pouvons perdre 7 jours de congé ?

Monsieur le ministre laissez les ressortissants des départements d'outre-mer voyager vers leurs pays respectifs en toute tranquillité. Même si les précautions d'usage sont de rigueur, laissez-nous retrouver nos parents, nos familles et nos amis sans nous imposer une nouvelle épreuve. ♦

>> Memorandum

FONCTION PUBLIQUE : LE BESOIN DU SIÈCLE

Le 19 mai, le débat était organisé dans les locaux de l'UFSE-CGT à Montreuil

Ensemble, la CGT, la FSU, Solidaires et la Fédération autonome des trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière et d'État) mettent en débat un mémorandum pour la fonction publique du XXI^e siècle. Natacha Pommet, Benoît Teste, Gaëlle Martinez et Fabien Golfier ont participé en mai à une table ronde dont la vidéo est disponible sur le site de l'UFSE-CGT. Photos ©Bapooshou — Cet article a initialement paru dans la NVO du mois de juin.

■ **NVO :** Après plus d'un an de pandémie et plus d'un an et demi de mise en place de la loi de transformation de la fonction publique voulue par le gouvernement, quel bilan tirez-vous du rôle joué par les services publics et des conséquences de la loi ?

■ **Gaëlle Martinez :** Cette crise démontre ce que l'on dit depuis très longtemps : les services publics ont été démantelés, déstructurés, on y a supprimé des effectifs de manière quasi constante mais si la fonction publique a tenu, c'est grâce à l'investissement sans faille des personnels à qui l'on a demandé toujours plus, comme dans la santé ou l'Éducation nationale, sans moyens pour fonctionner. La loi de transformation, c'est aussi la fin des CHSCT alors que nous en avons particulièrement besoin. Il serait temps que le gouvernement tienne compte de ce qui s'est passé et prenne d'autres orientations.

■ **NVO :** Mais finalement, en quoi l'introduction du management issu

du privé voire la privatisation de services publics vous dérange-t-elle ?

■ **Benoît Teste :** C'est un sacré paradoxe : la loi est intervenue en août 2019 et la crise au printemps 2020 au moment où l'on a eu d'autant plus besoin d'agents publics. Ils ont dû recourir au bricolage, dans l'Éducation nationale, chacun a travaillé avec son propre matériel pour les cours à distance et répondre à l'urgence. Or cette loi se fonde sur l'absence de confiance dans les fonctionnaires. Décrits comme routiniers, ils devraient accepter la fin de la sécurité emploi et un management agressif issu du privé. Pourtant, on a vu des agents qui se sont mis en quatre pour faire face à la crise. Le statut est fait pour cela. La loi de transformation est à contre-courant de cela. Le gouvernement est revenu sur le jour carence, c'est bien le moins, mais en est resté à ce management agressif, avec davantage de contractuels, plus de travail, moins de droits, notamment le droit de grève. En mai juin 2020, au cœur de la crise, on a dit aux personnels de

l'Éducation nationale : vous serez affectés sans droit de regard des élus du personnel car la démocratie sociale prend trop de temps. On n'en restera pas là.

■ **Fabien Golfier :** On est arrivé au bout de la résilience des agents qui ont doublement vécu la crise, en tant que personnes et en tant qu'agents publics au service des autres, pour faire fonctionner une machine essentielle à l'ensemble du pays. C'est ce qui a rassuré nos concitoyens et ce que le privé n'apporte pas, même si nous avons aussi des collègues en première ligne dans le privé, comme les caissières. Le service public a montré sa vocation : servir. On voit le résultat de la politique gouvernementale, notamment dans la fonction publique hospitalière où beaucoup n'en peuvent plus et la quittent sans qu'il y ait de renouvellement. Qui va assurer demain la réponse aux besoins ? Avec quels moyens ?

■ **Natacha Pommet :** En 2008 déjà il a bien fallu reconnaître unanimement que les services publics sont des amortisseurs à la crise. Pendant cette pandémie, si

le pays a tenu, c'est aussi grâce à eux. Notre mémorandum pour une fonction publique du XXI^e siècle a vocation à mettre dans le débat public, notamment en cette période d'échéances électorales, ce que doivent être les services publics au service de toutes et tous.

■ **NVO: Dans ce contexte, la loi 4D — pour différenciation, décentralisation, déconcentration décomplexification — est annoncée. Le gouvernement affirme qu'il s'agit d'adapter le droit aux spécificités locales pour apporter des réponses de proximité aux usagers. N'est-ce pas défendable ?**

■ **Natacha Pomet:** La décentralisation au début 80 avait cette vocation d'être au plus près des publics locaux, adaptée en fonction des territoires, des populations. Certaines missions ont été décentralisées, mais avec une péréquation financière, pour répondre aux besoins de toute la population où qu'elle soit. C'est ça, la notion de services publics. Avec cette loi, les services ne seront plus les mêmes selon qu'on vit en Corse, en île de France, en Haute Garonne... Nos organisations syndicales refusent cette différenciation. On a vu le cafouillage du traitement de la pandémie selon les départements ou les régions, que ce soit pour les tests, la vaccination, l'accès aux masques... Toute la population a besoin des mêmes services publics sur tout le territoire et nous allons mobiliser pour que loi ne passe pas.

■ **Gaëlle Martinez:** C'est un véritable problème d'égalité de traitement pour la population. Ce projet de loi est aussi une manière plus ou moins déguisée de détruire les services publics sans le dire et sans que la population ait les moyens de comparer ce qui sera différent d'Ajaccio à Bordeaux...

■ **Benoît Teste:** Sous couvert de rendre plus proches les services publics il s'agit de les démanteler. Il y a un enjeu de visibilité sur qui fait quoi au niveau des territoires. Les personnels, dépendant

de plusieurs administrations, pourraient aussi être confrontés à des injonctions contradictoires. La vraie question, c'est comment on fait en sorte que les services publics garantissent l'égalité sur et entre les territoires. Évidemment des missions doivent être gérées localement, mais il faut des systèmes de péréquation et la garantie du statut pour les agents qui est aussi une garantie pour les citoyens. Depuis, on n'a eu de cesse de le réduire et la loi 4 D vient parachever ce processus. Il faudra la combattre.

■ **Fabien Golfier:** Je viens de la fonction publique territoriale, où la décentralisation c'est du quotidien, avec la lisibilité de ce que doit apporter un service public aux citoyens. Demain, il faudra disposer d'une carte des services publics selon les territoires. En outre, il faudra se remettre en question à chaque prise de poste, dans des contextes différents à chaque fois, ce qui va jouer aussi sur les carrières, les rémunérations. Et ce avec une nouvelle externalisation des services publics qui n'en seront plus. À l'heure actuelle, un service public ne coûte pas plus à un citoyen selon son lieu de résidence. Demain, il y aura peut-être un coût pour avoir droit à un service public. C'est totalement inacceptable.

■ **NVO: Emmanuel Macron a par ailleurs annoncé un projet d'ordonnance mettant en cause des grands corps de fonctionnaires. Il est question de l'Ena, mais aussi de corps d'inspection (Igas, Inspection des finances, Inspection générale de l'administration...), du corps des préfets: quelle analyse en faites-vous ?**

■ **Benoît Teste:** Ces grands corps ne sont pas forcément notre cœur de syndicalisation. Mais nous avons une expertise en tant qu'administrés et vis-à-vis de la hiérarchie. Nous avons besoin d'une haute fonction publique bien formée. Mais ce dont il s'agit ici, c'est d'une destruction des corps pour avoir davantage la main sur les affectations, ce qui sera lié

encore plus qu'aujourd'hui aux choix politiques, avec le risque de nominations ni transparentes ni en fonction des compétences ou des qualifications. C'est toute la différence entre une fonction publique de carrière et une fonction publique d'emploi, dès lors plus assujettie au pouvoir politique contrairement à ce que prévoit le statut qui impose par exemple aux fonctionnaires de refuser des actes manifestement non légaux.

■ **Gaëlle Martinez:** Il y a aussi la volonté de faire entrer des contractuels avec des allers retours entre public et privé ce qui pose notamment des problèmes de déontologie. Quid par exemple des décisions prises quand on est passé dans des grands cabinets de conseil? On aimerait que le gouvernement mette autant d'énergie à s'occuper des 5 millions de fonctionnaires pour qu'ils disposent de moyens pour exercer leurs missions et soient rémunérés comme devraient l'être, qu'à faire de la publicité autour de la réforme de ces grands corps d'État.

■ **NVO: Aux États-Unis, Joe Biden met en cause les orientations de ses prédécesseurs et de nombre de dirigeants européens, en particulier en France... Est-ce à dire que d'autres voies sont possibles ?**

■ **Natacha Pomet:** En général, en France comme en Europe, les dirigeants ont tendance à se calquer sur la politique des États-Unis, avec des politiques d'austérité menées au nom de la dette publique. C'est ainsi qu'ils justifient les attaques que subit la fonction publique. Avec la tentative de changement de Joe Biden, certains évoquent un nouveau Roosevelt et le retour au système keynésien. Cela peut être un signal intéressant, en total décalage avec ce que nous vivons, mettant dans le paysage des alterna-



Le débat a été préparé et animé par Isabelle Avran (à gauche) journaliste de la NVO

tives possibles, même si le syndicalisme de transformation sociale ne se limite pas à ce projet.

■ **Benoît Teste:** Cela fait quand même du bien quelles qu'en soient les limites. Ce changement concerne aussi l'école. En plus, il est allé très vite. Que le pays du libéralisme triomphant choisisse une nouvelle politique après quatre ans de trumpisme n'est pas à prendre à la légère et montre qu'une autre politique, souhaitable, est possible. Il faut des investissements, des services publics, faire du commun...

■ **Gaëlle Martinez:** Oui, un autre monde, une autre politique sont possibles et indispensables. Alors que se développe la pauvreté, la population ne pourra supporter ad vitam aeternam les mêmes orientations néolibérales.

■ **NVO: Pour cela, c'est inédit, vos quatre organisations ont élaboré ensemble des propositions pour une fonction du XIX^e siècle digne de ce nom. Qu'est-ce qui a présidé à cette démarche?**

■ **Fabien Golfier:** Une prise de conscience. Certes, on se retrouve face à face lors d'élections, mais nous partageons tous un idéal de services publics et de fonctionnement de nos institutions. Les agents sont la variable d'ajustement des politiques publiques. Nous avons des convictions communes et nous voulons leur donner du poids en les portant ensemble. Nous sommes forces de propositions, nous en avons même beaucoup plus que le gouvernement qui voudrait nous enfermer dans une image de protestation. Nous voulons les rendre lisibles pour tous, agents et population et leur dire "saisissez-vous en". A travers ce mémorandum, nous produisons quelque chose de très fort et unique, un communiqué de 22 pages. Si on rate le coche, le risque de délitement de la fonction publique la réduira à un souvenir dans les livres d'histoire, le paysage de notre société s'en trouvera très affecté.

■ **NVO: Missions, emplois, salaires, conditions et temps de travail... : quelles propositions entendez-vous défendre? Ces 22 pages, c'est quoi?**

■ **Natacha Pommet:** La pandémie a été éclairante sur le manque criant de moyens humains et financiers dont souffre la fonction publique: la sixième puissance mondiale n'a pas eu la capacité d'accueillir les gens malades et a subi plusieurs périodes de confinement. L'école a souffert, alors que depuis des années nous demandons une baisse du nombre d'élèves par classe. Même chose dans les territoires. L'état des routes? Il s'est dégradé en quinze ans à une vitesse folle. Et cela s'accélère. L'hôpital? Entre les deux confinements, faute d'avoir été entendues, des infirmières ont démissionné et des lits ont fermé. En jeu: l'avenir des missions aux usagers.

■ **Benoît Teste:** Nos propositions vont dans le sens d'une participation plus grande des usagers à la définition de leurs services publics; des chantiers qu'il faudrait ouvrir, c'est l'un des plus importants. Nous voulons améliorer les services publics en partant de l'existant. Il n'y a rien de spectaculaire, de magique, mais en partant de ce bien commun, nous pensons qu'il est possible de stabiliser et d'améliorer ces services publics. Il s'agit qu'ils soient plus lisibles, avec des agents intègres, formés. Il y a aussi tous les enjeux du numérique, qui nécessitent un accompagnement et le maintien du papier quand cela s'avère trop compliqué pour les usagers...

■ **Gaëlle Martinez:** Il s'agit de poser les choses différemment. Ainsi le numérique peut être un outil



Ci-contre, de haut en bas

Natacha Pomet, secrétaire générale de la Fédération CGT des services publics

Fabien Golfier, secrétaire général de la Fédération autonome fonction publique

Gaëlle Martinez, déléguée générale de l'Union syndicale Solidaires fonction publique

Benoît Teste, secrétaire général de la Fédération syndicale unitaire

pour aider la population. Mais il est affiché comme la solution à tout, alors qu'aujourd'hui il sert souvent d'excuse pour supprimer des services publics. Et ce en dépit de la fracture numérique, des zones blanches, et du fait qu'une partie de la population est précarisée et n'y a pas accès. Il s'agit de regarder les choses sous des angles différents, collectivement, agents et population, sur l'ensemble du territoire pour assurer la cohésion de la société et réduire les inégalités.

■ **Fabien Golfier**: Nous ne pouvons pas énumérer toutes nos propositions, le document est assez long. Nous invitons nos collègues à le lire et à en débattre. En tant qu'agents au contact des usagers, on se rend compte de ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, on peut apporter des solutions. L'enjeu c'est de rendre accessibles les services publics à tous, notamment aux plus vulnérables qui en ont le plus besoin. On l'a vu avec les services à la personne. Des agents publics en première ligne, pourtant sur les grilles salariales les plus basses voire dans la précarité, ont permis aux populations de ne pas perdre pied en période difficile. Un service public privatisé ne le permettrait pas.

■ **Natacha Pomet**: Concernant les rémunérations, nous allons arriver au onzième anniversaire du gel du point d'indice. C'est inédit dans quelque secteur que ce soit. On n'a connu que deux augmentations de 0,8 point en 2016 et en 2017, au point que l'on a été obligé de réaliser plusieurs revalorisations de grille sinon le premier échelon serait très largement en dessous du Smic. Aujourd'hui, un agent de catégorie C entrant dans la fonction publique est à peine au niveau du Smic et en 17 ans de carrière a gagné 20 ou 30 euros de hausse. Nous demandons le dégel immédiat du point et le rattrapage des pertes subies.

■ **Benoît Teste**: La politique salariale indique une conception de la fonction publique, avec des primes individualisées et un néo-management qui prétend distinguer entre les bons et les moins bons et aboutit à

des concurrences. C'est délétère.

■ **Gaëlle Martinez**: Nous revenons des mesures générales. Olivier Dussopt osait dire qu'entre 10 à 15 euros mensuels pour un agent en catégorie C, cela coûte trop cher pour ce que ça rapporte. Quel mépris! C'est un symbole de l'austérité: là où l'on coupe le robinet, c'est dans la fonction publique qu'il s'agisse des aspects salariaux ou de l'emploi.

■ **NVO: Ce que vous proposez à un coût. Avec la crise, la dette s'est accumulée. Vos propositions sont-elles finançables ?**

■ **Gaëlle Martinez**: De l'argent il y en a. Notamment dans la fraude fiscale estimée entre 80 et 100 milliards par an. Remettons des agentes et des agents à la direction générale des finances publiques pour aller le chercher.

■ **Benoît Teste**: Revaloriser de 1 % le point d'indice, c'est environ un milliard et demi. Mais il faut aussi mesurer le coût induit pour la société du manque d'investissement dans la fonction publique en termes de misère sociale, de décrochage scolaire, d'environnement. Des millions de gens sans emploi, sans agent public pour les accompagner, cela a un coût pour la société.

■ **Natacha Pomet**: Augmenter l'emploi et les salaires, cela permet aussi de mieux consommer, de cotiser à la Sécurité sociale et de payer plus d'impôts. Ce n'est pas une dépense à fonds perdu, mais cela réintroduit de l'argent dans le circuit économique, dans la solidarité, au lieu de creuser les inégalités.

■ **Fabien Golfier**: L'investissement, c'est toujours un coût mais le terme d'investissement a un sens: je dépense maintenant pour avoir un résultat derrière et avoir mieux demain. Privatiser les services a aussi un coût, mais c'est l'ensemble de la société qui devrait le supporter. Créer de l'emploi dans la fonction publique, créer de nouveaux services, pérenniser ceux présents, les faire évoluer, c'est un investissement pour les usagers.

■ **Gaëlle Martinez**: Le service public n'est pas un coût, mais une richesse.

■ **NVO: Comment entendez-vous mener le débat autour de ces propositions avec les agents et les usagers ? Avec les échéances électorales, certains tentent d'orienter davantage le débat sur le terrain sécuritaire que sur les questions sociales. Comment comptez-vous vous y inscrire ?**

■ **Natacha Pomet**: Les questions sécuritaires sont aussi des questions de service public. D'une part parce que la police nationale, ce sont des fonctionnaires. Nicolas Sarkozy qui portait aux nues les questions sécuritaires a supprimé environ 20000 postes sur quelque 145000. D'autre part parce

que la sécurité, c'est la prévention avant la répression. Or combien de services publics ont été supprimés ces dernières années dans les quartiers défavorisés, les milieux ruraux, qu'il s'agisse de services hospitaliers, d'établissements scolaires obligeant les enfants à aller dans un autre quartier? Si on veut plus de sécurité, faisons plus de prévention avec des services publics qui répondent partout aux besoins multiples de la population.

■ **Benoît Teste**: La question se pose en termes de choix de société. Soit on veut une société ouverte, avec l'émancipation par l'éducation... et on aura une société plus résiliente face aux crises, soit on veut se recroqueviller sur des discours sécuritaires et tout régler uniquement par la répression. On n'a pas peur de parler politique publique de sécurité, sans tabou. Mais la question de fond, c'est celle du choix de société. Et il est terrible que dans le débat actuel ce ne soit jamais posé ainsi. En revanche, dire que cela passe par le projet de société que l'on porte est difficile, suppose de percer le mur médiatique et l'on a vu lors de la loi précédente que ce n'est pas facile malgré les mobilisations. Ce memorandum vise à reposer les choses sur le fond et permet le combat sur des points précis et concrets.

■ **Fabien Golfier**: Il ne faut pas opposer les services publics entre eux. Ils concourent tous à une société apaisée et à une économie qui fonctionne, un environnement entouré de prestations accessibles, des contacts faciles avec ceux qui les portent, à la sécurité, à un environnement sain, à une sérénité de vie. Se priver de l'un ou de l'autre serait un échec total. À l'occasion du débat de la campagne présidentielle, nous lançons des pistes de réflexion notamment pour influencer les programmes. Les électeurs pourront voir qui les porte. Ce memorandum est une première base, qui pourra évoluer.

■ **Gaëlle Martinez**: Aujourd'hui, tous les agents ne sont pas revenus sur site. Mais nous souhaitons susciter le débat. La pandémie va probablement engendrer des questions sur le fonctionnement des services pour les agents et agentes, des actions, et faire émerger plus largement dans les médias et la population toutes ces problématiques. Il y a un terrain pour une prise de conscience.

■ **NVO: Vous avez déjà lancé des mobilisations communes pour défendre la fonction publique. Quels prochains temps forts envisagez-vous ?**

■ **Benoît Teste**: Nous appelons à une mobilisation le 15 juin, et à toutes celles plus larges et interprofessionnelles notamment à la rentrée. L'idée est de peser dans le débat public et de montrer que nos idées sont majoritaires. ♦

19 MAI 2021

COMPTE RENDU DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU CSFPE

Cette séance, présidée par Nathalie Colin, DGAFF examinait quatre textes relatifs au temps partiel thérapeutique, aux divers congés liés à la parentalité, aux élections dans les DREETS et DDETS et aux contractuels de l'État et ses établissements en Polynésie française.

Aucune déclaration liminaire n'a été prononcée. La CGC était absente, les amendements qu'elle avait déposés n'ont par conséquent pas été examinés.

1. PROJET DE DÉCRET RELATIF AU TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE (TPT) DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT.

L'article 9 de l'ordonnance du 25 novembre 2020 a réformé le régime du temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) en modifiant les dispositions dans les lois statutaires des trois versants de la fonction publique. L'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984, ouvre ainsi la possibilité de bénéficier du TPT en l'absence d'arrêt maladie préalable et de reconstituer les droits de l'agent après un délai d'un an; il consacre également la portabilité du droit à TPT en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique.

L'article 35 de la même loi prévoit que des dispositions réglementaires sont prises afin de fixer les modalités du TPT, déterminer ses effets sur la situation du fonctionnaire et prévoir les obligations auxquelles celui-ci doit se soumettre pour être en TPT.

L'UNSA propose le vœu suivant: « Le CSFPE souhaite que le circuit des pièces justificatives, des rapports des médecins et de leurs conclusions fasse l'objet de précisions afin de garantir la protection de la vie privée des agents concernés. »

Votes sur le vœu:

Pour: CGT – FO - FSU – Solidaires - UNSA
Abstention: CFDT.

L'article 1er ajoute un titre dédié au temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) au décret du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

L'article 23-1 précise la périodicité d'attribution du TPT, de un à trois mois, et les quotités de temps de travail qui peuvent être appliquées. Ces quotités, de 50 à 90 %, sont identiques à celles qui peuvent être sollicitées en situation de temps partiel de droit ou sur autorisation; elles s'appliquent sur une période hebdomadaire.

La CGT porte la période de 3 à 6 mois renouvelable dans la limite d'un an.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement:
Pour: CGT – FO – Solidaires
Abstention: CFDT – FSU – UNSA.

L'article 23-2 subordonne le bénéfice du TPT à une autre affectation compatible avec l'exercice d'un temps partiel pour les fonctionnaires dont les responsabilités ne sont pas compatibles avec l'exercice d'un temps partiel.

L'UNSA et la CFDT retirent leur amendement de suppression de l'article le gouvernement retenant leurs amendements de repli qui prévoit que l'affectation sur un autre poste ne soit que temporaire.

La CGT retire son amendement qui proposait que l'affectation sur un autre poste soit provisoire si la TPT est comprise entre 50 et 60 %, les amendements retenus étant plus favorables.

L'article 23-3 prévoit la demande de TPT par le fonctionnaire à l'administration appuyée d'un certificat médical précisant la quotité, la durée et les journées ou demi-journées d'absence.

L'article 23-4 fixe les démarches à accomplir par l'administration à réception de la demande de TPT.

L'autorisation d'exercer à TPT est déli-



vrée à réception de la demande, sauf dans les situations où le conseil médical doit, de toute façon, être saisi.

Si le fonctionnaire a déjà bénéficié de trois mois continus ou discontinus de TPT, l'autorisation de TPT est immédiatement accordée mais un contrôle médical par un médecin agréé est demandé par l'administration.

Le conseil médical est saisi lorsque la reprise le nécessite ou après avis défavorable du médecin agréé dans les situations de contrôle médical a posteriori.

Lorsque le conseil médical rend un avis défavorable, l'administration a la possibilité de mettre un terme au TPT accordé.

Le fonctionnaire en TPT peut l'adapter en fonction de l'évolution de son état de santé: modification de la quotité de travail ou interruption du TPT sous certaines conditions.

L'exercice d'heures supplémentaires est incompatible avec un TPT.

Le temps plein sert de base de calcul de la rémunération pour le fonctionnaire en TPT.

Les droits à congés et RTT sont ajustés et identiques à ceux d'un fonctionnaire en temps partiel.

Le temps passé en TPT est assimilé à du temps plein pour les droits à avancement et à retraite.

Sur demande du fonctionnaire médicalement justifiée, le TPT peut être suspendu pour suivre une formation à temps plein.

Pour la reconstitution des droits à TPT, seules sont prises en compte les périodes



© - stock.adobe.com

d'activité ou de détachement.

Les agents contractuels étant affiliés aux CPAM et bénéficiant des dispositions relatives au TPT instaurées par le régime général, la demande de TPT doit satisfaire aux critères définis par le code de la sécurité sociale. Elle est formulée auprès de l'administration dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, mais l'autorisation délivrée par l'administration est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la CPAM.

Concernant la rémunération, l'administration verse une rémunération proratisée à hauteur de la quotité de travail effectuée; cette rémunération est complétée par les indemnités journalières versées par la CPAM à l'agent.

La NBI du fonctionnaire en TPT est maintenue tant qu'il n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Le droit à TPT des fonctionnaires stagiaires est aligné sur celui des fonctionnaires titulaires.

En cas de TPT les primes sont maintenues à 100 %.

La CGT, compte tenu des avancées contenues dans le texte et bien que tous les amendements améliorant les conditions du temps partiel thérapeutique n'aient pas été retenus est favorable à l'adoption du texte.

**Vote global sur le texte :
Pour : unanime.**



une revendication
portée par la CGT
pour un congé
paternité et d'accueil
de l'enfant plus long,
mieux rémunéré
et plus partagé.

2. PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX CONGÉS DE MATERNITÉ ET LIÉS AUX CHARGES PARENTALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Le projet de décret en conseil d'État détermine pour les agents publics de la fonction publique de l'État (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) les conditions d'attribution du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par transposition des dispositions des Code du travail et de la sécurité sociale, en tenant compte des spécificités de la FPE.

Il précise également les modalités de mise en œuvre et d'utilisation de chacun de ces congés, ainsi que les délais nécessaires à l'instruction des demandes de congés des agents et la prise en compte de leur absence pour l'organisation des

services par leur employeur public.

Il précise que l'octroi du congé de maternité nécessite la transmission sans délai, au chef de service, d'un certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la fonctionnaire au titre de sa grossesse.

La CGT salue les avancées déclinées dans ce décret concernant les congés de maternité et liés aux charges parentales dans la Fonction publique d'État, comme l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant, première étape qui répond à une revendication portée par la CGT pour un congé paternité et d'accueil de l'enfant plus long, mieux rémunéré et plus partagé.

Désormais la nouvelle logique est celle du bénéfice automatique pour les agent·es de la Fonction publique en faisant référence au Code du travail. Cette pratique peut paraître utile quand on constate le retard qui avait été pris par rapport au privé concernant le congé proche aidant ou le congé de présence parentale. Ou encore concernant le décret sur les Autorisations spéciales d'absence qui n'est plus à l'agenda ayant pour conséquence l'inapplication des droits pour la ou le conjoint·e pour les examens de grossesse dans la Fonction publique... Cependant, la CGT se doit d'être vigilante et est en alerte sur les régressions sociales que ce type de disposition pourrait entraîner. Par exemple, pour les autorisations spéciales d'absence de garde d'enfant la transposition du Code du travail entraînerait la réduction drastique de ces droits.

III INSTANCES

La CGT s'est fortement opposée à cette tentative de la Fonction publique qui est pour le moment abandonnée, et ne lâchera rien sur ce point !

En effet, on connaît malheureusement la propension du gouvernement à considérer la Fonction publique comme une entreprise privée et à multiplier les attaques contre le droit du travail et le statut général des fonctionnaires.

La CGT porte un projet de transformation plus globale de la société. La CGT revendique de nouveaux droits: un allongement du congé maternité (à 24 semaines), un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 mois dont 2 obligatoires après la naissance et rémunéré à 100 %, la réduction du temps de travail (32 heures), une meilleure prise en charge d'un congé parental, mieux partagé...

Permettre une parentalité partagée, assurer une prise en charge des enfants dès le plus jeune âge, gagner l'égalité répartition des tâches familiales et éducatives constituent des enjeux de société pour réduire les inégalités sociales et professionnelles, mettre fin aux inégalités femmes-hommes et améliorer le bien-être de notre société.

La CGT revendique des politiques publiques et des budgets à la hauteur du monde de demain pour des services publics de la petite enfance, de l'éducation et de l'aide à l'autonomie répondant aux besoins des populations. Cette transformation passe nécessairement par la revalorisation des emplois et carrières à prédominance féminine qui sont très présents dans ces secteurs et dont l'utilité sociale doit être enfin reconnue.

Vote global sur le texte:

Pour: CFTD – CGT – FSU – UNSA.

Abstention: FO.

3. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 9 DÉCEMBRE 2020 RELATIF À L'ORGANISATION ET AUX MISSIONS DES DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS, DES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS ET DES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL, DES SOLIDARITÉS ET DE LA PROTECTION DES POPULATIONS

Le décret du 9 décembre 2020 a fixé au 31 octobre 2021 la date limite de mise en place des nouvelles instances de concertation au sein des DREE TS, DRIEETS, DEETS, DDE TS et DDETSPP instituées depuis le 1er avril 2021.

De façon à respecter le délai de huit mois avant le scrutin de publication des effectifs concernés, leur répartition et le nombre de représentants dans les ins-

tances la date limite du scrutin est reportée au 31 janvier 2022.

Par ailleurs, le comité technique spécial des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DECCTE) institué en 2014 est maintenu.

Vote global sur le texte:

Pour: CFTD – CGT – UNSA.

Abstention: FO.

Contre: FSU.

4. PROJET DE DÉCRET PORTANT APPLICATION DE L'ARTICLE 8 DE LA LOI N° 2019-707 DU 5 JUILLET 2019 PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS INSTITUTIONNELLES EN POLYNÉSIE FRANÇAISE

Plusieurs catégories d'agents non titulaires travaillent aujourd'hui au sein des services de l'État et de ses établissements publics administratifs en Polynésie française. Le projet prévoit que les agents de droit privé actuellement en poste, se voient proposer un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur contrat de droit privé. Chaque agent aura jusqu'au 31 décembre 2021 pour opter pour ce nouveau contrat de droit public ou conserver son contrat de droit privé. En l'absence de réponse, l'agent est placé sous un régime de droit public à compter du 1er janvier 2022.

Les nouveaux recrutements s'effectueront en revanche dans tous les cas sous le nouveau régime de droit public.

Les agents contractuels de droit public de l'État en Polynésie française seront soumis régime de droit commun des agents contractuels de l'État, à savoir le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Il est aussi prévu l'application des décrets particuliers relatifs à la situation de certains agents contractuels (enseignants, attachés temporaires d'enseignement, doctorants contractuels, etc.).

Le projet prévoit l'affiliation des agents contractuels de droit public de l'État à la caisse de prévoyance sociale selon la réglementation applicable localement en matière de protection sociale.

La CGT suivant les votes unanimes émis sur cette même question à l'occasion du comité technique extraordinaire du 3 mai 2021 émet un vote défavorable principalement motivé par le maintien de l'affiliation à la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie au lieu d'une affiliation au régime général comme tous les contractuels de droit public.

Vote global sur le texte:

Pour: CFTD.

Abstention: FSU – UNSA.

Contre: CGT – FO.



LA COHABITATION

Île de France — Pour tenter de rompre avec l'isolement des uns tout en répondant à la demande de logement à coût modéré des autres, la cohabitation intergénérationnelle est née de ce double constat.

Du côté des aînés, il y a les conséquences psychologiques et physiques de l'isolement. On sait aussi que 80 % des personnes âgées plébiscitent un vieillissement à domicile.

Les jeunes eux, font face à un marché locatif particulièrement tendu. L'accès au logement est pourtant une condition indissociable d'une activité scolaire ou professionnelle.

UNE ASSOCIATION, DEUX FORMULES

Une solution se dessine alors: faire que ces deux besoins se répondent. Les aînés en mal de compagnie ou d'un complément de revenus disposant une chambre accueilleraient les jeunes à la recherche d'un logement.



© - courtesy Le pari solidaire Dossier de presse

proposant des logements pourront dorénavant bénéficier des services de l'association « Pari Solidaire » en IdF avec une prise en charge du coût de l'adhésion à l'association par la SRIAS IdF à hauteur de 100 euros. D'autres SRIAS vont suivre et proposer ce type d'initiative notamment par exemple la SRIAS Hauts de France.

Un réseau national de cohabitation intergénérationnelle existe, il se nomme « Cohabilis ». Ce réseau milite depuis plus de 15 ans auprès des pouvoirs publics pour le développement de la cohabitation intergénérationnelle et prend forme historiquement après l'épisode caniculaire de 2003 particulièrement dramatique pour les seniors et parallèlement avec la mise en lien, le transfert et l'adaptation d'une expérience de cohabitation intergénérationnelle réussie en Espagne « Vivir y convivir » née en 1996. Pour « Cohabilis » l'étape nécessaire à ce développement était la création d'un cadre juridique, auquel le réseau a contribué. La cohabitation intergénérationnelle solidaire est finalement inscrite dans le code de l'action sociale et des familles et dans le code de construction de l'habitat.

Après 15 ans de déploiement, la cohabitation intergénérationnelle solidaire, portée par différentes associations, est dorénavant encadrée par des mesures législatives issues de la loi ELAN du 23 novembre 2018.

L'article 117 instaure le contrat de cohabitation intergénérationnelle solidaire, qui n'est, dès lors, pas un bail mais bien un contrat civil.

Le 13 janvier 2020, un arrêté fixe, par la charte de cohabitation intergénérationnelle, les différentes obligations qui incombent aux trois parties : les jeunes, les aînés et les structures ou associations.

Pour l'UFSE, la cohabitation intergénérationnelle solidaire peut être effectivement une solution pertinente pour certains jeunes qui souhaitent s'investir dans une démarche d'échange et de solidarité et nous verrons l'année prochaine si la démarche a été faite par quelques-uns.

Cela dit, elle ne peut compenser bien évidemment la mise en place d'une véritable politique d'accueil et d'offre de logement pour les apprentis et jeunes fonctionnaires qui exercent IdF. ♦

INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le principe est de mettre en contact une personne de 60 ans et plus avec un jeune de moins de 30 ans, pour cohabiter et s'entraider. Afin de faciliter l'installation des jeunes agents publics franciliens, la préfecture de la région Île de France (IdF), sous l'impulsion de la SRIAS vient de signer en 2021 une convention de partenariat avec l'association « Le pari solidaire » qui propose des cohabitations intergénérationnelles solidaires.

Ces dernières permettent aux 18-30 ans d'être hébergés chez un senior en échange d'une indemnisation de loyer modérée de maximum 350 euros (formule conviviale). La formule « conviviale », c'est une chambre meublée chez un senior en échange d'une contribution financière versée à celui-ci.

L'autre formule appelée « solidaire », c'est une chambre meublée gratuite chez un senior en échange d'un engagement de présence régulière et le soir et la nuit, présence rassurante d'un jeune à des horaires définis.

Quelle que soit la formule, c'est tout d'abord l'idée d'une cohabitation et de création de liens.

UN ACCOMPAGNEMENT

L'association fait l'intermédiaire entre des seniors, disposant d'une ou des chambres supplémentaires et des

jeunes à la recherche d'un logement. Un accompagnement personnalisé et humain se met en place. Avec tout d'abord, un premier contact avec le senior ou son aidant familial désireux d'accueillir un jeune chez lui, un échange pour évaluer la faisabilité, puis visite au domicile du senior. Parallèlement, l'association organise un entretien et une sélection des candidatures jeunes et prépare une rencontre au domicile du senior lorsqu'une correspondance est trouvée entre leur proposition et l'envie de chacun. L'objectif de cette rencontre est d'assurer une future cohabitation harmonieuse, il sera le reflet des attentes et des limites de chacun, une occasion de se connaître et d'évoquer les différents aspects de la future vie commune avant contractualisation de la relation de cohabitation. Tout au long de cette cohabitation, le chargé de cohabitation de l'association assure un suivi et médiation du binôme.

Les jeunes agents publics et ou apprentis en recherche de logement et les agents retraités de la fonction publique





PRÉPARATION DU CONGRÈS UFSE-CGT

Le 28e congrès de l'UFSE est prévu au mois de novembre 2021. La tenue d'un congrès tout comme sa préparation sont toujours des moments clés pour notre organisation. Cet événement sera certainement encore plus important cette année notamment du fait d'un contexte sanitaire, social et démocratique très particulier.

Étant notamment l'occasion de se retrouver, d'échanger, de faire le point sur les années précédentes, de débattre de perspectives et de changements, de dégager une feuille de route, des orientations, d'élire une nouvelle direction, cette semaine sera aussi un moment convivial et culturel. En effet la direction de l'UFSE a souhaité marquer ce congrès non seulement par plusieurs débats interactifs mais aussi par de nombreux moments festifs et culturels.

Comme nous le disons bien souvent et à juste titre, la réussite d'un congrès dépend beaucoup de sa préparation. Aussi la direction de l'UFSE a décidé de mettre en place différents groupes de travail pour préparer le plus collectivement possible les documents et l'organisation politique et technique de ce congrès.

ACTIVITÉ ET ORIENTATION

Le rapport d'activité d'une quinzaine de pages recto-verso a déjà été débattu et validé par la commission exécutive de l'UFSE. Il pourra être envoyé très

prochainement aux organisations de l'UFSE. Nous avons tenté, au travers de ce document, de faire un bilan honnête et objectif de notre activité durant les 4 dernières années. Il s'est agi de relever, que ce soit au niveau revendicatif ou de vie syndicale, les points à renforcer ou à modifier, nos faiblesses et nos forces, nos manques et nos atouts pour dégager au mieux des pistes de travail essentiellement retranscrites dans notre document d'orientation.

Ce document d'orientation est composé de 2 parties, l'une dédiée au revendicatif et l'autre à la vie syndicale. La rédaction de ce document est le fruit d'un travail collectif et comporte comme l'a décidé la CE de l'UFSE différents points comme :

- L'enjeu d'une FP et des services publics au service du progrès social;
- Des propositions législatives et revendicatives pour un statut général renforcé;
- Des propositions pour répondre à une exigence féministe;
- Des réflexions sur le sens, le contenu et les conditions de travail;
- Une autre conception de l'unité syndicale;
- Notre rapport et travail avec les organisations associatives, politiques;
- Notre conception de la direction;
- Le développement de l'UFSE au niveau territorial;
- L'amélioration de la qualité de vie syndicale;

- Les enjeux de politique financière.

LA DIRECTION

Concernant plus particulièrement la conception de la direction, un groupe de travail spécifique a travaillé plusieurs propositions qui seront, soit intégrées dans le document d'orientation, soit dans des modifications statutaires.

Ces propositions visent notamment à permettre aux dirigeants et dirigeantes de l'UFSE de jouer pleinement leur rôle. Un rééquilibrage entre les fonctions du bureau et de la CE semble aussi nécessaire afin que cette dernière puisse être investie plus concrètement de sa fonction de direction. Des permanences politiques pourraient, par exemple, être proposées aux membres de la CE ainsi qu'une formation d'accueil de 2 jours dès les premières semaines de l'élection.

Dans la même démarche visant un meilleur travail collégial au sein des instances de direction, un co-secrétaire général composé d'un homme et une femme sera proposé au congrès.

La place des femmes, des jeunes et des retraité-es a été un débat important. L'objectif d'atteindre une vraie représentativité dans nos instances a été retenu avec des mesures qui marqueront, si elles sont adoptées par le congrès, une démarche très volontariste notamment sur la question de la place des femmes dans notre organisation.

150 ans de la Commune

Lire, voir, revoir

Une réorganisation du travail en pôle des membres de la direction et des membres de l'équipe permanente au siège national est aussi en réflexion notamment pour permettre des prises de décisions plus collectives et plus en adéquation avec les besoins des syndicats, des syndiqué-es et des personnels.

CONSEIL NATIONAL ET BRANCHES D'ACTIVITÉ REVENDICATIVE

Concernant les instances créées lors du dernier congrès (conseil national et les branches d'activités revendicatives), un bilan a été indispensable pour proposer des ajustements.

En effet s'agissant du conseil national, le dernier congrès l'avait défini comme l'émanation directe des syndicats et des unions de syndicats adhérents, constituant la 1^{re} chambre de la direction UFSE. Il est compétent sur toutes les grandes questions d'orientation entre deux congrès et doit se réunir régulièrement, au moins deux fois par an.

L'expérience du premier mandat montre que certaines évolutions doivent être apportées afin de renforcer son rôle de direction. Par exemple, les camarades des collectifs territoriaux pourront y être invités, au même titre que les camarades des BAR ou des différents collectifs.

Afin d'éviter tout décalage entre les décisions prises et leurs mises en œuvre le conseil national pourra de façon plus systématique adopter, suite aux débats sur l'actualité revendicative, une résolution.

Les branches d'activité revendicative (BAR), nouvellement mises en place également devront être revues. Le prochain congrès pourra redéfinir le nombre et le périmètre des BAR. La question de leur mode de travail est aussi à poser avec notamment une meilleure articulation avec les instances de direction comme la CE. Les travaux des BAR ne semblent pas avoir été suffisamment utilisés par l'UFSE et ce à quelque niveau que ce soit. Ils devraient pouvoir être mieux intégrés dans le travail revendicatif de l'UFSE.

Les différents documents (rapport d'activité, document d'orientation, modifications statutaires) seront envoyés aux organisations de l'UFSE courant juillet afin que chacun et chacune puisse en prendre connaissance et en débattre le plus collectivement possible au sein de son syndicat, union syndicale ou section. D'autres éléments seront validés lors de notre conseil national du mois de septembre, notamment le nombre de délégué-es, l'ordre du jour du congrès et le nombre minimal et maximal de la future commission exécutive. ♦

L'institut d'histoire sociale (IHS) a présenté une exposition du 11 au 29 mai 2021 dans le patio de la CGT à Montreuil *Des hommes et des femmes. Les 72 jours de la Commune*. Toujours dans le cadre du 150^e anniversaire de la Commune de 1871, la CGT et l'IHS ont organisé aussi après l'inauguration de cette exposition le 11 mai, une table ronde en présence de plusieurs auteur-es. Avec la participation notamment de Michèle Audin, mathématicienne et écrivaine qui vient de publier *La Semaine Sanglante - mai 1871. Légendes et comptes* et aussi animatrice d'un remarquable blog sur la Commune. Les deux autres invités de ce débat sont historiens; Ludivine Bantigny auteure d'un livre *La Commune au présent, une correspondance par-delà le temps, « c'est tout d'abord une révolution populaire pour une démocratie réelle »* et de Roger Martelli, président des Amies et amis de la Commune de Paris, historien du communisme et auteur de *La Commune 1871. La Révolution impromptue*.

Vous pouvez retrouver cette conférence débat; *1871-2021: La Commune a 150 ans* sur le site de l'IHS et/ou YouTube. Un échange très riche et formateur qui permet de mieux appréhender et percevoir les enjeux de cette période historique.

Il faut aussi voir ou revoir sur le site ARTE Replay *Les damnés de la Commune* (gratuit et disponible jusqu'au 19 août 2021). Ce film est réalisé par Raphaël Meyssan d'après son roman graphique pour lequel il a collecté des milliers de gravures d'époque: ainsi vivons-nous à l'intérieur du Paris de 1870, soulevés par les voix de la rue. C'est l'histoire de Victorine, crieuse de journaux, porteuse de pain qui va rejoindre comme ambulancière le bataillon des Enfants perdus. Elle raconte: « *Ils nous ont effacés de l'histoire, nous les 20000 morts, nous les 40000 prisonniers* »

Un très beau film qui nous plonge dans le Paris révolutionnaire de la Commune avec une grande intensité!

1871-2021 : La Commune a 150 ans
Débat-conférence sur le site de l'IHS.

Les damnés de la Commune
Site ARTE replay (jusqu'au 19 août 2021)

Le blog de Michèle Audin
La Commune de Paris

Livres:

La semaine sanglante mai 1871. Légendes et comptes. Michèle Audin, édition Libertalia, paru en mars 2021, 10 euros.

La Commune au présent — Ludivine Bantigny, édition la Découverte, paru le 4 mars 2021, 22 euros.

Commune de 1871. La révolution impromptue — Roger Martelli, les éditions Arcane 17, paru le 8 mars 2021, 18 euros

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).