union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

N° 320 — NOVEMBRE 2022 — ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0927-S06197

ÉCHOS DE CAMPAGNE
Douane, Pénitentiaire,
Intérieur, Éducation nationale

CABINETS DE CONSEIL
La CGT porte plainte

FONCTIONPUBLIQUE

Élections professionnelles 8 décembre 2022

JE VOTE la cgt

essentielle

pour nos droits
pour le service public

© adobestock

RETRAITES

BILATÉRALE DU 4 NOVEMBRE

COMMUNIQUÉ, NOTE CGT, CR

FP ÉDITO
FONCTIONPUBLIQUE
N° 320 >> NOVEMBRE 2022

Du 1er au 8 décembre : voter et faire voter Cgt

Alors que la société française ne cesse de se fracturer, le besoin de services publics est plus que jamais au cœur des enjeux d aujourd'hui et de demain.

C'est pourquoi la CGT, dans les trois versants — État, territorial, hospitalier — porte un ensemble de propositions au service de la satisfaction des besoins et d une transformation profonde et durable de la société.

Vivre décemment en travaillant toutes et tous, mieux et moins — avec les 32 heures et la retraite à 60 ans —, réinventer les services publics et la Fonction publique pour garantir aux générations d'aujourd'hui et de demain un développement humain durable, c'est l'urgence et c'est possible.

Avec ses candidates et candidats aux élections professionnelles, et plus particulièrement aux Comités sociaux d'administration, Commissions administratives et consultatives paritaires, avec les électrices et les électeurs, la CGT entend conquérir de nouvelles avancées pour améliorer les conditions de vie et de travail des agents publics, fonctionnaires et agents non titulaires.

C'est, notamment, poursuivre la bataille sur les salaires, la reconnaissance des qualifications acquises avec des déroulés de carrière et la reconstruction des grilles de rémunération, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CGT appelle les agents publics à faire des élections professionnelles un moment fort de démocratie dans toute la Fonction publique.

La CGT appelle les agents publics à participer massivement aux votes pour donner la plus grande représentativité possible au syndicalisme.

En votant pour la CGT, il s'agit aussi de signifier clairement aux pouvoirs publics que nous nous prononçons pour d'autres politiques et d'autres choix au service de l'intérêt général. ◆

FP SOMMAIRE

2 ÉDITO

ACTU
3 ■ La CGT porte plainte
4 ■ Jurismith
5 ■ Petit mais costaud
5 ■ Actu du mois

INTERNATIONAL
6-7 ■ Comme un air de déjà vu
7 ■ La résistible ascension de l'extrême droite en Europe

ÉLECTIONS 2022
8-9 ■ Quelques réflexions sur le sens du scrutin de décembre et celui du vote CGT
9 ■ Écho : à la douane
10 ■ À la pénitentiaires
11 ■ Au ministère de l'Intérieur

SERVICE PUBLIC
12 ■ Retraites, le progrès social est à l'opposé du projet de Macron
13-15 ■ Note CGT Fonction publique remise lors de la rencontre bilatérale du 4 novembre
16-17 ■ Compte rendu de la bilatérale du 4 novembre 2022
18 ■ Réforme des DDPN

INSTANCES
19-22 ■ Compte rendu Conseil commun de la Fonction publique du 8 novembre

SOCIAL
23 ■ École du spectateur 2022 Retour d'expérience

COLLECTIF
24-25 ■ 5 ans après #Metoo, où en est-on dans la Fonction publique ?

CULTURE
25 ■ Parisiennes citoyennes

ANGLE DROIT
26-27 ■ Stagiaires et droit syndical, Référé-liberté gagnant

FP FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Patrick Désiré
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Catherine Bartoli, Camille Borne, Delphine Colin, Christophe Delecourt, Patrick Désiré, Dominique Duhamel, Stéphane Jéhanno, Armand Mallier, Olivier Miffred, Josiane Tack.

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 : 0927-S-06197

PEFC 10-31-1345
Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
pefc-france.org

Conférence de presse du 25 octobre, Montreuil.

Recours aux cabinets de conseil dans la Fonction publique : la CGT porte plainte !

Cette plainte constitue un point d'appui pour les militant·es de la CGT et l'ensemble des personnels qui aspirent à un autre projet de société pour une Fonction publique au service de l'intérêt général !

Ce 25 octobre, la CGT Fonction publique a déposé plainte contre X auprès du Parquet national financier sur le recours aux cabinets conseil par l'État. Elle s'appuie sur des comportements pointés par la mission du Sénat, dont les recommandations sont déclinées dans une proposition de loi.

De nombreux journaux se sont fait l'écho de cette démarche offensive pour une Fonction publique au service de l'intérêt général. (Voir encadré)

Lors de la conférence de presse du 26 octobre, William Bourdon et Vincent Brengarth, avocats, ont pu donner une traduction pénale à ce véritable « *cancer de l'entre-soi* ».

Utilisation de fonds publics manifestement disproportionnée à la réalité des prestations — qui s'avèrent inutiles, redondantes et pour certaines restées sans suite — sans vérifier la possibilité de confier ces missions en interne de l'administration. Collusions entre acteurs publics et privés, procédures opaques, à haut risque de conflits d'intérêts, échappant au contrôle et à l'évaluation. Problématique de conservation des données publiques à des fins privées…

Ces faits documentés sont susceptibles de caractériser des infractions telles que le détournement de fonds publics ou négligence dans l'utilisation des fonds publics, le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêts, le favoritisme, l'abus de confiance, la contrefaçon et l'usage des marques de l'autorité, le recel de ces infractions et enfin l'association de malfaiteurs.

UN POGNON DE DINGUE

En 2021, plus d'un milliard d'euros ont été consacrés au recours aux cabinets conseil. Cette somme qui n'est qu'une partie immergée de l'iceberg de cette pratique « tentaculaire », aurait permis de financer l'embauche de 20000 fonctionnaires !

Un récent rapport commandé par l'EPSU signalait « *la dépendance des administrations centrales d'Europe et de la Commission européenne vis-à-vis du secteur privé* ». Il mettait en lumière l'effet cascade de la « consultocratie » : « *Les consultants sont en réalité payés deux fois : la première pour proposer les réductions, et la deuxième lorsqu'il est fait appel aux cabinets de conseil pour combler les carences découlant des économies qu'ils avaient eux-mêmes proposées.* »

AU MÉPRIS DES AGENT·ES ET DE L'INTÉRÊT PUBLIC

Lors de cette conférence de presse, nos trois fédérations ainsi que la CGT OFPRA, la CGT Finances publiques et la CGT Interieur-Police ont illustré ces gabegies financières et leur impact sur les agent·es et les missions publiques.

Pour la seule gestion de la crise sanitaire, 28 contrats ont été conclus pour 11 millions d'euros. La Fédération de la santé et de l'action sociale s'interroge d'ailleurs sur l'indépendance du ministère vis-à-vis des laboratoires pharmaceutiques.

La fédération des Services publics soulève que la territoriale est exclue du champ de la proposition de loi. Pourtant, même s'il existe des garde-fous, des collectivités ont fait appel à des cabinets conseil pour mettre en place les 1607 heures.

L'Union fédérale des syndicats de l'État souligne l'opacité et l'absence de consultation des organisations syndicales. Or de nombreux syndicats de l'État avaient exigé la transparence.

À l'OFPRA, 485000 euros pour une mission opaque, infantilisante et méprisante pour les agent·es qui qualifie les usager·es de « client·es ». Cette somme aurait permis l'embauche de 22 équivalents temps plein, d'instruire 6000 dossiers et représente 850 fois le montant de l'aide mensuelle pour un·e demandeur·se d'asile.

Aux Finances publiques, ce sont 40 millions d'euros pour Capgemini pour développer « le foncier innovant », un logiciel qui détecte les piscines, dont la fiabilité est toute relative.

A l'Interieur, le même cabinet a mis en place un logiciel de rédaction des procédures qui s'est avéré un véritable fiasco. La réforme des secrétariats généraux communs a elle aussi fait l'objet d'un contrat.

Le recours aux cabinets conseil s'effectue en effet dans un contexte de choix budgétaires accompagnant la « marchandisation de l'action publique » et des régressions sociales, choix pérennisés à coup de 49-3. ◆

REVUE DE PRESSE COMPLÈTE SUR LE SITE
www.ufsecgt.fr
Accueil > La Fonction publique > Recours aux cabinets conseil dans la Fonction publique

Jurismith

Le 20 octobre, le tribunal de Nancy a annulé la sanction disciplinaire infligée à Anthony Smith, notre camarade inspecteur du travail de la Marne.

De g. à d. : Céline Verzeletti, Anthony Smith, Ian Dufour. Nancy le 28 septembre

Lors du rassemblement du 28 septembre organisé à l'occasion de l'audience, Anthony se disait « serein et combatif » face « à cette sanction infâme et infondée. » Cela faisait 2 ans et demi qu'Anthony attendait cette audience, suite à sa suspension puis la mutation d'office qui lui avait été infligée. Deux ministres Muriel Pénicaud et Elisabeth Borne se sont succédé : elles sont toutes deux désavouées dans cette affaire, tout comme l'avait été le Directeur Général du Travail, Yves Strillou.

Cette affaire dépasse le cas individuel de notre camarade de la CGT Travail et incarne bel et bien un combat d'intérêt général dans lequel l'UFSE-CGT s'est engagé sans réserves.

Ce scandale a suscité une mobilisation très large dans la profession, dans la Fonction publique, dans l'interprofessionnel, en intersyndicale avec l'appui de tous les partis politiques de gauche, de citoyen.nes, personnalités, militantes féministes. Tribune signée par plus de 140 personnalités, pétition ayant recueilli 165 000 signatures, rassemblements en présence de Philippe Martinez et Bernard Thibaud… Les occasions ont été nombreuses de faire du bruit autour de cette affaire, de mobiliser, de sensibiliser sur les enjeux de l'inspection du travail, d'une Fonction publique au service de l'intérêt général, mais aussi autour de la condition des travailleuses invisibles du soin et du lien, sous-payées aux conditions de travail indignes.

Il s'agissait en effet de protéger des travailleuses aides à domicile en pleine crise de Covid ; pour cela Anthony exigeait notamment des masques FFP2. Quelques mois plus tard, le gouvernement imposait le port du masque dans les entreprises, confirmant que seule la pénurie dictait la politique du gouvernement.

Le juge administratif confirme qu'Anthony n'a fait qu'exercer ses missions d'inspecteur du travail, « qu'il ne s'était livré à aucun abus de droit, n'avait pas gravement porté atteinte aux règles de déontologie professionnelle ou au bon fonctionnement du service public » dans son communiqué de presse.

« En conciliant le principe d'indépendance des inspecteurs du travail et l'exercice par l'autorité administrative de son pouvoir disciplinaire, le tribunal administratif a jugé que les inspecteurs du travail étaient tenus de respecter les instructions de leur hiérarchie, sauf si comme c'est le cas dans cette affaire, les instructions entravent l'organisation ou la conduite de leurs contrôles. » Peut-on lire dans ce même communiqué du tribunal. Il y a bel et bien eu entrave, cela est caractérisé !

Nous avons appris cette victoire en plein Conseil National de l'UFSE-CGT et avons pu largement communiquer avec la Confédération et l'intersyndicale Fonction publique.

Pour compléter cette victoire, Sabine Dumenil, secrétaire générale de l'Union départementale de la Marne a été relaxée ce 9 novembre. Elle était poursuivie en raison du soutien apporté par l'UD 51 à Anthony Smith.

Cette lutte est la preuve qu'avec une mobilisation coordonnée au sein de la CGT (confédération, UD, syndicat, fédération), dans l'unité, ancrée sur les lieux de travail et dans la cité, nous ne pouvons que gagner ! ■

union fédérale des syndicats de l'État
la cgt

INVITATION
VENDREDI
25/11

WEBINAIRE

▪ 9H30 ▪ 11H30 ▪ DÉBAT INTERACTIF ▪
CONSÉQUENCES DES NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL SUR L'ENCADREMENT

ANIMATION — MODÉRATION :
Fabien DAMPENON,
Secrétaire national CGT finances publiques
Estelle PIERNAS,
Secrétaire nationale UFSE-CGT

▪ 14H00 ▪ 17H00 ▪
DÉBAT INTERACTIF
CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

ANIMATION — MODÉRATION :
Christophe DELECOURT,
co-secrétaire général de l'UFSE CGT
Jésus DE CARLOS,
bureau de l'UGICT et secrétaire général de l'UFICT Services publics
Jan MARTIN,
Membre du CSFPE

>> Inscription auprès de ufse@cgt.fr
Un lien vous sera envoyé.

10 NOVEMBRE

Petit mais costaud

Après les journées de mobilisations des 29 septembre, 18 et 27 octobre, à nouveau aujourd'hui les salarié·es se sont mobilisé·es par des actions de grève et dans les manifestations. Elles et ils revendiquent l'augmentation des salaires, des pensions, et des minima sociaux. En effet, tout augmente sauf les salaires, ou alors de manière très insuffisante compte tenu de l'inflation galopante.

Cela fait plus de 30 ans que l'on nous sert le motif de la crise passée, présente ou à venir pour ne pas distribuer équitablement les richesses. De plus en plus de salarié·es du public comme du privé rejoignent les mouvements dans leurs entreprises, dans les manifestations pour une plus juste répartition des richesses, car chacune et chacun subit la même politique salariale au rabais. Il faut que cela change !

C'est ce qu'ont exprimé à nouveau les milliers de travailleuses et travailleurs en grève et dans les cortèges aujourd'hui. Il y a rarement eu autant de grèves dans les entreprises pour l'augmentation des salaires qu'il n'y en a eu ces derniers mois. La CGT, en lançant une grande campagne sur les salaires depuis l'automne 2021 y a largement contribué. Les grèves ont permis d'ouvrir des négociations salariales là où il n'y en avait pas ou de les faire avancer dans les entreprises où il y a des syndicats, par le biais de NAO (négociations annuelles obligatoires).

Là où les années précédentes le patronat et le gouvernement disaient qu'il n'était pas possible d'augmenter les salaires, les mobilisations les ont obligés à revoir leur copie.

Pour autant il reste encore bien des choses à gagner :

— L'augmentation de 3,5 % du point d'indice dans la Fonction publique, après 10 années de gel et un taux d'inflation deux fois supérieur, n'a pas réglé le problème des débuts de carrière et le tassement des grilles de salaires.

— Dans le privé, plus de 120 des 166 branches professionnelles de plus de 5 000 salarié·es, ont des niveaux de rémunération inférieurs au SMIC.

La CGT revendique la remise en place d'une échelle mobile des salaires, c'est-à-dire l'indexation automatique de tous les salaires sur le coût de la vie. C'est une mesure urgente et indispensable.

La CGT appelle l'ensemble des travailleur·euses, de la jeunesse, des retraité·es à rester mobilisé·es dans tous les secteurs professionnels, public comme privé, sur l'ensemble du territoire, pour gagner des augmentations de salaires, des minima sociaux et des pensions, et imposer un nouveau choix de société ! ■

Actu du mois

CONFÉRENCE DE PRESSE

Mardi 22 novembre— 10 h 00
au complexe de la CGT
Salle de presse confédérale
dans les locaux de la CGT
263 rue de Paris à Montreuil (93)
M° Porte de Montreuil

Cela sera l'occasion pour la CGT de faire le point sur les listes déposées, de présenter les dernières séquences de sa campagne et d'évoquer les sujets d'actualité.

VISIO ZOOM POSSIBLE :
https://zoom.us/j/94224442665?pwd=WWIlVUtKektmWGVUdUZ4R1IlWEtTQT09
ID de réunion : 942 2444 2665 /// Code secret : 333484

Inscription auprès de Nicolas BAILLE
06 62 30 45 61, nbaille@cgt.fr

WEBINAIRE

Vendredi 25 novembre
14 heures > 16 heures

#Metoo

5 ans après, où en est-on sur les violences sexistes et sexuelles au travail

Le vendredi 25 novembre 2022, journée mondiale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, la CGT organise un webinaire

Pour s'inscrire (événement ouvert à toutes et tous) :
https://cloud.agoraevent.fr/Site/192407/9670/Event

À l'initiative du Collectif Femmes Mixité de la CGT, nous échangerons et répondrons à cette question grâce à des interventions de militant·es de la CGT : en France, dans le privé comme dans le public, mais aussi à l'international concernant la ratification de la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail, où en est-on ? Quel est l'état du droit ? Quelles avancées et quels blocages sur les lieux de travail ?

ITALIE

Comme un air de déjà vu

Le 25 septembre, l'extrême-droite a largement remporté les élections législatives italiennes, déterminantes pour la vie politique des cinq années à venir.

Fratelli d'Italia, désormais premier parti d'Italie, est un héritier direct du principal parti néofasciste italien né après la seconde guerre mondiale. La nouvelle cheffe du gouvernement nommée par le président de la République, Giorgia Meloni, est la présidente du conseil la plus à droite que l'Italie ait connu dans la période républicaine.

Avec 120 sièges sur 400 à la Chambre des députés, 66 pour son autre allié d'extrême-droite Matteo Salvini, 45 pour le parti de Silvio Berlusconi, le nouveau gouvernement a les coudées franches pour diriger l'Italie même si le score de la droite ne constitue pas un record historique : l'abstention a été forte et le succès de Giorgia Meloni est surtout dû à des transferts de voix internes à droite.

Presque cent ans jour pour jour après la marche sur Rome et la naissance du régime fasciste, l'Italie se retrouve ainsi à un carrefour dangereux, même si la droite n'a pas obtenu la majorité des deux tiers nécessaires à modifier la Constitution. Menaces sur les droits civils et les libertés publiques dont l'avortement, désignation des immigrés comme bouc-émissaires, abolition du revenu de citoyenneté, un équivalent du RSA mis en place par le mouvement 5 étoiles : les politiques annoncées sont fortement marquées à droite et n'apportent pas de solutions à la crise sociale que traverse l'Italie et en particulier le sud du pays.

L'ARMADA RÉACTIONNAIRE

Tant le casting gouvernemental que la modification des noms des ministères marquent une inflexion très droitière avec la présence de représentants du parti de l'insubmersible Silvio Berlusconi, le retour aux affaires de Matteo Salvini, mis en examen pour ses actions anti-immigration lorsqu'il était ministre de l'intérieur, l'élection d'un président de la Chambre des députés anti-avortement et homophobe tandis que le ministère de l'instruction (autrefois « publique ») devient « ministère de l'instruction et du mérite » et que le ministre de la famille et de l'égalité est désormais aussi chargé de la natalité.

Les inquiétudes sont ainsi grandes car Giorgia Meloni, même si elle a lissé son discours et tenté de cacher les filiations de son parti avec le néofascisme, a beaucoup de liens avec des groupes d'extrême-droite violents, comme Casapound ou Forza Nuova. Ceux-ci ont notamment participé, l'année dernière, à une attaque contre un siège romain de la CGIL, la maison soeur de la CGT, en marge d'une manifestation contre le pass sanitaire.

FILIATION SANS MYSTÈRE

Par ailleurs, Fratelli d'Italia assume une filiation aussi symbolique qu'historique avec le (néo)fascisme. Le logo de Fratelli d'Italia reprend la flamme tricolore du MSI (Mouvement social italien), créé fin 1946, qui représente la flamme présente dans le tombeau des Mussolini et symbolise la résurgence éternelle du fascisme. Cette flamme a ensuite été récupérée par le Front national au moment de sa création il y a cinquante ans. La plupart des fondateurs du MSI étaient d'anciens fascistes amnistiés par la République naissante après avoir collaboré avec les nazis et soutenu Mussolini jusqu'à la fin de la guerre ou s'être illustrés pendant les guerres coloniales. Leur objectif était de s'organiser pour créer des liens avec la droite traditionnelle, une stratégie qui conduira à un soutien du MSI à certains gouvernements démocrates-chrétiens à la fin des années 1950. Giorgia Meloni n'a d'ailleurs pas manqué, dans son premier discours, de dédier sa victoire « aux morts », c'est-à-dire, sans doute, à ces précurseurs du néofascisme italien.

Le Mouvement social italien s'est ensuite transformé, dans les années 1990, en « Alliance nationale », qui a participé à plusieurs gouvernements sous l'égide de Silvio Berlusconi, avant de se dissoudre au sein du grand parti berlusconien entre 2009 et 2012. C'est ensuite que Giorgia Meloni, ancienne ministre de la Jeunesse dans le dernier gouvernement Berlusconi, décide de recréer un parti d'extrême-droite autonome, donnant ainsi naissance à Fratelli d'Italia.

L'extrême-droite italienne a ainsi ceci de particulier qu'elle est représentée par deux partis, aux électorats, stratégies et programmes différents. La Ligue de Matteo Salvini est au départ un parti régionaliste du nord, qui effectue un tournant nationaliste opportuniste et assez personnalisé autour de son leader pour tenter de prendre le pouvoir nationalement. Fratelli d'Italia rassemble en revanche les représentants de l'extrême-droite traditionnelle, et Giorgia Meloni, à la tête désormais du rassemblement des droites, apparaît comme la continuatrice des mouvements néofascistes nés après la chute du régime fasciste.

Sa stratégie de ne participer à aucun des trois gouvernements de la dernière législature, alors que l'ensemble des autres partis de l'échiquier politique y ont tour à tour participé, a été

©AdobeStock

gagnante, lui permettant de s'affirmer comme première force politique d'Italie.

DÉROUTE PRÉVISIBLE

Cette victoire n'est malheureusement pas surprenante : les propositions concernant le droit du travail, les salaires, les retraites et les droits sociaux ont été les grandes absentes de la campagne électorale. Elles ont été très peu mises en avant dans le programme du Parti démocrate (centre-gauche) qui a lui-même été un grand acteur de la dérégulation du marché du travail dans les années 2010, et un peu plus par le Mouvement 5 étoiles, lui permettant une remontée aussi spectaculaire qu'inattendue dans les régions du sud, notamment autour du thème du revenu de citoyenneté. Les syndicats, dont la CGIL qui compte environ 5 millions d'adhérents, se mobilisent régulièrement par des grèves générales sectorielles ou interprofessionnelles, mais peinent à se faire entendre par les gouvernements successifs. C'est ce que déplorait Maurizio Landini, secrétaire général de la CGIL, dans une interview au journal Repubblica le 6 octobre dernier, appelant les partis à « repartir des thèmes et des besoins réels des Italiens » : abolition du Jobs act (loi flexibilisant le marché du travail adoptée en 2014), refus du projet de flat tax (impôt à taux unique voulu par la droite et l'extrême-droite), défense du revenu de citoyenneté menacé par Giorgia Meloni et proposition d'une loi juste pour les retraites. Des thèmes, hélas, bien trop peu abordés par les partis politiques, ce qui explique en partie le succès de l'extrême-droite dans un pays marqué par de nombreuses fractures sociales et géographiques. ◆

La résistible ascension de l'extrême droite en Europe

LE PARTI POSTFASCISTE Fratelli d'Italia a obtenu la majorité des suffrages avec plus de 26 % des voix lors des dernières élections en Italie, donnant ainsi à ce parti une majorité à la Chambre des députés et au Sénat.

En Italie comme ailleurs, gagner les élections avec une majorité relative ne fait pas tout, la coalition victorieuse entre des alliés aux ambitions concurrentes ne sera pas simple pour Giorgia Meloni, mais cette victoire annoncée représente tout de même bien un symbole fort qui rappelle tristement que, un siècle après la prise du pouvoir par Mussolini, un parti postfasciste a encore la capacité d'arriver au pouvoir en Italie.

Cette victoire est en partie due à la posture d'opposition à la politique libérale pro-européenne du gouvernement Draghi, mais elle est surtout le résultat des divisions de la gauche italienne.

La campagne du parti démocrate, sur le plan économique et social, a été menée sur une ligne sans rupture majeure avec le néolibéralisme.

Ce parti a été incapable de construire un discours clair qui lui aurait permis de s'adresser aux classes sociales les plus touchées par la crise économique.

Pourtant, pour une alliance de « gauche », il n'était pas impensable de critiquer la politique de Draghi sur des principes sociaux. Or au lieu de cela, le contenu du programme du Parti démocrate s'est révélé être simplement l'application de l'agenda Draghi.

Même dans un cadre néolibéral, il peut y avoir des positions différentes et des nuances pour essayer de construire une ligne à gauche du spectre néolibéral comme à essayer de faire le MS5, avant la rupture qui a conduit aux élections, autour de trois demandes pourtant très modérées.

La première était la défense du revenu de citoyenneté ce qui permet de protéger partiellement les chômeurs.

Le second point était un salaire minimum à 9 euros, c'est assez peu, mais le salaire minimal n'existe pas en Italie et il n'est pas rare de voir des salariés, souvent des migrants, payés 3 ou 4 euros de l'heure. Là encore, il ne s'agissait pas d'une demande inacceptable.

La troisième était un soutien au pouvoir d'achat par une baisse des cotisations sociales, ce socle finalement très néolibéral a été refusé par Draghi qui a démissionné, ce qui a conduit à de nouvelles élections.

L'acceptation par une certaine gauche de l'orthodoxie néolibérale l'a conduite à une déroute historique comme vient de le rappeler l'exemple italien.

Aujourd'hui comme hier, la montée des extrêmes droites en Europe n'a rien d'inéluctable.

Ce qui s'est passé en Italie montre que pour faire barrage à l'extrême droite il ne suffit pas d'agiter uniquement les épouvantails de l'histoire, les partis de gauche ne pourront le faire que s'ils acceptent d'assumer une ligne politique claire, en rupture avec les politiques néolibérales qui ont causé tant de dégâts et d'injustice dans nos sociétés, un message que l'ensemble des gauches européennes devrait assurément prendre en compte. ◆

ÉLECTIONS 2022

Quelques réflexions sur le sens du scrutin de décembre et celui du vote CGT

Une élection est toujours un moment particulier, porteur d'enjeux forts voire de basculements.

Les élections professionnelles de 2022 dans la Fonction publique revêtent d'évidence un caractère spécifique vu le contexte général et les évolutions dans la Fonction publique, notamment la mise en œuvre de la loi de Transformation de la Fonction publique et la crise salariale sans précédent.

UN ENJEU POLITIQUE DE PREMIER PLAN

Plus de 5 millions d'agent·es de la Fonction publique, fonctionnaires et contractuel·les sont appel·ées aux urnes, ce qui représente 20 % de l'ensemble du salariat. Le scrutin constitue donc un évènement politique indéniable. Notre organisation étant première dans la Fonction publique, le niveau du vote CGT sera un des indicateurs principaux, notamment si notre score contribue à faire évoluer le rapport de force général.

La force du vote CGT sera un signal, scruté de près par tous les acteurs, s'agissant en particulier du climat social et du degré de combativité pour entraver les mauvais coups préparés par Macron et le MEDEF, au premier rang desquels la réforme régressive des retraites en cours de finalisation.

De la même manière, dans chaque versant de la Fonction publique, dans chaque administration, chaque établissement et chaque collectivité, le nombre de voix recueilli par les candidates et candidats de la CGT sera la traduction de l'évolution des rapports de force dans une situation marquée par les conséquences des politiques d'austérité.

UN LEVIER D'EXPRESSION DES EXIGENCES

C'est pourquoi l'échéance électorale du 1er au 8 décembre mérite d'être réaffirmée comme une occasion d'exprimer les exigences revendicatives. La CGT a encore récemment démontré son rôle irremplaçable lorsqu'il s'agit de mener des luttes victorieuses, notamment sur les salaires. Sur cette question aujourd'hui cruciale, le vote CGT a une signification indéniable.

UNE BATAILLE POUR LA DÉMOCRATIE

La loi Dussopt consiste en particulier à réduire les capacités et droits d'expression et d'intervention des personnels. Dimension fondamentale du Statut, la conception du fonctionnaire citoyen est directement attaquée. Voter du 1er au 8 décembre, et a fortiori voter CGT, c'est faire vivre cette conception, c'est refuser la régression engagée, c'est créer les conditions de pouvoir intervenir pour défendre nos intérêts collectifs et individuels, c'est réaffirmer que la démocratie ne s'arrête pas une fois franchi le seuil de nos lieux de travail.

À ce sujet, d'une certaine manière, la réduction des prérogatives des instances, notamment celles des CAP désormais concentrées sur le rôle d'instance de recours, rend d'autant plus important le fait pour les personnels de pouvoir compter sur des élus combatifs. Sur ce plan, la CGT est clairement mieux positionnée que d'autres.

UNE CGT EN PHASE AVEC LES PRÉOCCUPATIONS DES PERSONNELS

Dans le même ordre d'idées, parce qu'elle articule présence dans les ins-

tances de représentation et stratégie de mobilisation, notre organisation répond aux interrogations occupant l'esprit des personnels de la Fonction publique. Selon un récent sondage, 41 % des agents de la Fonction publique répondent non à la question « considérez-vous que le dialogue social a un impact sur vos conditions de travail ? ». Ce niveau de scepticisme à l'égard des instances de représentation confirme tant nos critiques portées sur leur affaiblissement que notre démarche consistant à ne pas considérer les instances comme le centre de notre activité.

Le même sondage indique que 79 % des agents estiment que « le Statut est encore adapté à la Fonction publique d'aujourd'hui » et que pour 71 % la priorité est à revaloriser le traitement indiciaire plutôt que la part indemnitaire. Nos batailles revendicatives constantes ont incontestablement contribué à cet état d'esprit.

UNE CGT CONQUÉRANTE

C'est donc avec confiance et esprit de conquête que nous pouvons aborder la dernière phase de la campagne. Au cours de celle-ci, la bataille pour une forte participation et un vote CGT de haut niveau, objectifs intimement liés, va mobiliser nos forces.

Avec l'appui de ses structures interprofessionnelles, avec sa présence large dans les différents secteurs de la Fonction publique, avec l'énergie de ses militantes et militants, avec le bilan de ses élu·es, notre CGT a les atouts nécessaires pour confirmer et conforter sa place de première organisation syndicale dans la Fonction publique. ◆

Baptiste Talbot
pour la CGT Fonction publique

À LA DOUANE

Quel écho la campagne CGT rencontre-t-elle sur le terrain ?

Les élections professionnelles à la DGDDI se déroulent dans un climat social toujours aussi morose. Les deux derniers conflits d'envergure ont laissé des traces et la confiance que les douaniers peuvent avoir envers leur administration est très limitée. Si quelques avancées ont été gagnées, qu'elles soient salariales, en matière de conditions de travail et de protections des agents restructurés le compte n'y est toujours pas…

Notre administration connaît depuis des années, réformes après réformes, de grands bouleversements sur son réseau en territoire et sur ses effectifs. Les nouveaux axes stratégiques mis en avant par le ministère, pour la douane, auront un impact sur la cartographie de nos services, mais aussi sur notre identité (perte des missions fiscales mais mise en avant de la mission « migratoire », récupération de certaines missions de la DGCCRF, centralisation du dédouanement sur les grandes plates-formes).

Nous le voyons lors de cette campagne, dans les retours qui nous parviennent du terrain et sur les nombreuses réponses aux questionnaires initiés par la CGT en direction des agents de la branche surveillance et des cadres. C'est le sens du travail qui est questionné. La crainte de l'avenir est également très présente. Les agents veulent plus de reconnaissance à l'heure où les lignes directrices de gestion écartent de nombreux agents des promotions et mettent en place l'arbitraire et l'opacité. Ils veulent plus de formations pour exercer convenablement leurs missions. Les douaniers et douanières sont particulièrement préoccupés par le contexte national, le coût de la vie et la situation salariale. Ils sont très inquiets aussi quant à la future réforme des retraites. Ils étaient nombreux à contester le projet de réforme porté en 2019.

C'est le sens du travail qui est questionné. La crainte de l'avenir est également très présente.

La question de la pénibilité et celle du temps passé au travail sont d'ailleurs des revendications que nous portons régulièrement auprès de notre direction générale.

Nous rencontrons des échos favorables à nos actions (présence accrue de notre syndicat pendant la crise sanitaire, réseau militant sur le territoire qui œuvre dans l'intérêt des personnels et des missions, obtention d'avancées sur les conditions de travail et l'équipement des collègues, amélioration du cadre de vie des agents et accompagnement des restructurés, etc..)

Nous sommes perçus comme un syndicat qui agit sur le terrain, qui propose des outils utiles à tous, qui a une vision de la douane avec des orientations fortes, qui est à l'écoute et qui travaille ses dossiers dans chaque instance où nous siégeons.

Dans chaque réunion avec les personnels, nous réaffirmons que nous voulons être utiles à chaque douanier en mettant à disposition des ressources documentaires (guide du douanier, du télétravail, de la fiche de paie), des outils numériques (calcul de la GIPA et des frais de déménagement), des sondages et outils d'analyses pour porter leurs revendications.

Notre matériel électoral fait d'ailleurs écho à notre slogan « Notre priorité, c'est vous ! » nous sommes optimistes avant cette échéance et espérons de bons résultats pour poursuivre nos actions aux côtés de la communauté douanière, pour porter des exigences de haut niveau en matière de missions, d'emplois, de conditions de travail, sans distinctions de branches, de spécialités, de grades et de fonctions. ◆

Quel écho la campagne CGT rencontre-t-elle sur le terrain ?

À LA PÉNITENTIAIRE

Samuel Gauthier, Co-secrétaire général de la CGT pénitentiaire

Tout d'abord, ces nouvelles élections professionnelles seront différentes. Parce que sur la forme, le vote sera uniquement électronique. C'est la fin du vote à l'urne au sein du ministère de la justice. Et sur le fond, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sont fondus en une seule et unique instance : le comité social d'administration. En ce qui concerne les commissions administratives paritaires, elles n'interviennent plus que sur des décisions individuelles défavorables.

Ces nouvelles modifications ne sont pas sans conséquences dans la communication auprès des personnels. La campagne électorale est centrée principalement sur ces nouveaux fonctionnements afin d'accompagner au mieux les agent·es. En effet, la loi de la transformation de la Fonction publique de 2019 a engendré beaucoup de changements dans les instances de dialogue social et le champ de compétences de ces dernières. Malgré cela, la représentation syndicale CGT doit rester de mise pour défendre les intérêts des personnels et participer à la construction d'un rapport de force pour résister aux politiques gouvernementales de régression sociale.

La campagne CGT est donc compliquée. Pour la CGT, il nous faut donc rappeler les nouvelles règles et ensuite les revendications que nous portons. Bien souvent, et en toute transparence, nous avons du mal en mettre en avant les revendications de la CGT pour l'ensemble des corps et des grades. Nous sommes un syndicat multi-catégoriel, nous sommes bien évidemment dans cette ligne d'orientations, ce sont les valeurs que nous portons quotidiennement. La CGT Pénitentiaire porte sans cesse ses revendications mais reste tributaire d'un Statut spécial contraignant : absence de droit de grève, sanctions disciplinaires au moindre mouvement collectif devant les établissements et services pénitentiaires ainsi que la déconcentration du pouvoir disciplinaire en direction interrégionale.

Beaucoup d'éléments qui affectent considérablement nos communications dans l'aspect syndical car au fil des années, nous perdons de plus en plus d'acquis. Ce n'est pas sans conséquences vis-à-vis de l'information auprès des syndiqués et encore plus auprès des non-syndiqués.

La rémunération, principalement, reste au centre des priorités pour l'ensemble des personnels. Depuis plusieurs années, tous les corps de personnels sont floués inlassablement. Le point d'indice, l'inflation, l'évolution de carrière, les retraites sont des sujets primordiaux.

Les personnels du CEA, majoritaires au sein du ministère de la Justice, veulent la catégorie B. La CGT Pénitentiaire poursuit donc sa lutte pour cette reconnaissance. Nous n'oublions pas les autres catégories pour autant mais cette revendication est portée depuis 2002 et c'est le nerf de la guerre actuellement pour l'obtenir afin d'améliorer nos conditions de recrutement et d'attractivité du métier.

Notre stratégie syndicale va donc dans ce sens afin de sensibiliser un maximum d'agents. Le contact et la communication auprès de l'ensemble des agents restent primordiaux. La sensibilisation à ce nouveau mode de vote est une des clés pour voir la CGT encore lutter pour ces quatre prochaines années face à une administration toujours plus oppressante. ◆

À la CGT Éduc'action, la campagne électorale bat son plein dans un contexte de mobilisations

Les élections professionnelles de la Fonction publique commencent toujours par la période stressante de la finalisation des listes… Le tout est un subtil mélange alliant la recherche de candidats ou candidates, l'équilibre des corps ou catégories et l'équilibre femmes/hommes. En cherchant à renouveler nos listes par rapport à celles de 2018, beaucoup de camarades dans les académies ont remarqué que les collègues avaient accepté plus facilement d'être présents sur nos listes CGT qu'en 2018, notamment les personnels administratifs de catégorie A ; une conséquence d'un travail de la CGT Éduc'action qui s'est inscrit dans la durée pour toucher davantage ces personnels.

Une fois toutes nos listes validées, la campagne, à proprement parler, a pu débuter.

Aller à la rencontre des collègues avec notre matériel électoral, faire connaître nos revendications en échangeant dans les services ou les établissements est un travail de terrain indispensable afin d'imprimer la présence CGT dans tout notre secteur.

Parfois, localement, un travail commun, entrepris par les UD, se fait avec les autres versants de la Fonction publique : tournées dans les mairies, dans les écoles, dans les hôpitaux est une

AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Karine Tartas, Secrétaire nationale de la CGT Intérieur

Pour le ministère de l'Intérieur comme ailleurs, la campagne CGT des élections professionnelles coïncide avec les journées d'action interpro et elle s'en nourrit aussi en termes revendicatifs. Ainsi, les revendications sur l'augmentation des salaires, portées d'abord par la campagne 10 % de la CGT Fonction publique puis plus récemment par les journées d'action confédérales, trouvent un écho particulier quand nos représentant·es passent dans les services. L'augmentation à la marge du point d'indice, les revalorisations des grilles des premiers échelons des catégories C, la bonification d'une année, la revalorisation indemnitaire des catégories A et B, la hausse des premiers échelons des B… De nombreuses mesures (souvent mal comprises et qui suscitent des questions en déplacement) ont été prises cette année mais tellement réduites qu'elles impactent très peu les salaires. Lors des échanges sur le terrain, cette question revient régulièrement et l'évaluation par la CGT de la perte de pouvoir d'achat à plus de 21 % depuis 2000, marque les esprits, surtout quand on le ramène à un salaire type.

Quand nos camarades vont à la rencontre des agent·es, si un·e représentant·e CGT était déjà élu·e, les discussions avec les collègues portent plutôt sur le bilan du mandat et l'actualité des instances. La CGT allant régulièrement à la rencontre des agent·es et rendant compte de son travail pendant tout le mandat, l'accueil est plutôt positif même si de nombreux agent·es ont peur, dans certains services, d'être vu·es en train de parler à des représentant·es CGT, *personæ non gratæ* aux yeux de la direction. Nous en avons fait l'expérience récemment dans la Haute-Loire où un rassemblement en soutien au syndicat CGT Intérieur 43, et à l'ensemble des salarié·es de la préfecture, a dû être organisé le 11 octobre, et où le secrétaire général de la préfecture a essayé de s'opposer au tractage le matin même, les agent·es étaient terrifié·es par leur hiérarchie.

Le sujet principal évoqué lors de nos discussions avec les salarié·es porte sur les conditions de travail. Nos collègues souffrent des réorganisations successives, des suppressions de postes, du perte de sens de leurs missions. Ils accumulent les heures de travail, écrêtées pour certaines, et n'ont aucune perspective d'évolution de carrière. La souffrance au travail et le manque de considération de leur hiérarchie revient régulièrement. Les inégalités entre les agent·es aussi. La mise en place du RIFSEEP a eu pour conséquences des différences de salaires entre les agents d'un même service, qui pourtant ont les mêmes missions. De même dans les SGAMI, les différences de salaire entre les ancien·nes gendarmes, les adjoint·es techniques, les contractuel·les, les ouvrier·es d'État, sont un vrai problème. Le statut de la Fonction publique, par le système du traitement indiciaire des agent·es, permettait l'égalité entre tous et toutes. Ce n'est plus le cas aujourd'hui et cela crée des divisions insupportables au sein de services.

Dans les discussions sur les élections professionnelles, nous devons régulièrement informer les salarié·es des changements des instances, notamment des pertes de compétences des CAP, que beaucoup ignorent encore. Mais aussi de la disparition des CHSCT et de la refonte des instances médicales. On se rend compte que les agent·es sont très peu informés par l'administration et que c'est aux syndicats d'expliquer les nouveautés, que ce soit des instances mais aussi des réformes de l'État !

Partout où nous nous déplaçons, les salarié·es sont en grande majorité content·es de voir la CGT présenter une liste en CSA. Ils pensent que nous pouvons apporter de vraies revendications, en étant leur porte-parole, au contraire des « syndicats-maison » qu'ils fustigent tous et toutes. Notre problème principal reste de ne pas être implantés, et donc de ne pas avoir pu déposer une liste CGT, dans beaucoup de départements. ◆

manière de mettre en avant notre syndicalisme interprofessionnel.

La présence de la CGT Éduc'action s'est accrue sur les réseaux sociaux et pour cette campagne, nous avons élaboré une série de visuels spécifiques pour les réseaux que nous avons commencé à publier dès la rentrée avec comme objectif augmenter notre visibilité. Le moins que l'on puisse dire c'est que l'objectif est atteint puisque le nombre d'abonné·es qui nous suit a considérablement augmenté. Même si nous sommes toutes et tous convaincu·es que les élections professionnelles ne se gagnent pas à uniquement à travers le prisme de la communication, les camarades en charge de ce secteur se sont surpassés pour donner à notre campagne un caractère innovant et dynamique. C'est ça aussi la force d'un travail collectif !

Enfin, cette campagne se tient dans un contexte social tendu: inflation grandissante, augmentation de la précarité, manque de perspectives… Et les mobilisations pour exiger des augmentations de salaires ont égrené les mois de septembre et d'octobre. La CGT Éduc'action s'est inscrite dans toutes ces journées de mobilisation parce que la question salariale est très prégnante chez les personnels de l'Éducation et que les perspectives données par le ministère sont loin de satisfaire les personnels.

S'ajoutent à cela les mobilisations contre le projet de réforme de la voie professionnelle où la CGT Éduc'action a joué un rôle déterminant dans le succès des 2 journées de grève qui ont pour l'instant été lancées contre cette réforme scélérate.

Mener une campagne électorale dans un contexte de mobilisation et de lutte est toujours stimulant. Les militants et militantes ont l'impression de mettre en pratique nos revendications et notre vision d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale. ◆

Retraites, le progrès social est à l'opposé du projet de Macron

©AdobeStock

La réunion avec le cabinet du ministre de la Fonction publique du 4 novembre 2022 était la première réunion de concertation sur la réforme des retraites dans la Fonction publique.

EN DÉPIT DE L'OPPOSITION unanime des organisations syndicales, le président de la République persiste et signe : il faudra travailler plus longtemps pour partir à la retraite et ce, dès l'année prochaine !

Il confirme ainsi sa vision égocentrée et autoritaire du pouvoir.

Rappelons pourtant que, ni aujourd'hui, ni dans un horizon compris entre 15 et 50 ans, l'équilibre financier des retraites n'est en péril, ce que confirment la plupart des scénarios envisagés par le Conseil d'orientation des retraites dans son dernier rapport.

Rappelons également les dégâts occasionnés par les réformes mises en œuvre — notamment par Sarkozy puis Hollande — qui s'inspiraient du même dogme libéral.

Comme pour tous les salarié·es, le bilan pour les fonctionnaires est accablant.

PLUSIEURS ÉLÉMENTS L'ILLUSTRENT PARFAITEMENT :

• Depuis 2010, **l'âge effectif de départ** à la retraite a reculé en moyenne de 1 an et 11 mois pour les agent·es des trois versants.

• Lorsqu'on regarde la seule catégorie active, celle regroupant les métiers pénibles, le constat est encore plus consternant puisque les personnels qui en relèvent partent e**n moyenne 2 ans et 5 mois plus tard !** Beau résultat, vraiment, en à peine plus de 10 ans…

Au minimum, on est en droit d'espérer que cet allongement considérable de la carrière a conduit à de meilleurs niveaux de pension. Or ce n'est pas le cas. Sur la même période, le taux de remplacement moyen a baissé de près de 1 %.

• Qu'en est-il du taux de cotisation ?

Jusqu'en 2010, celui-ci était de 7,85 % du traitement brut. **Aujourd'hui, il se situe à 11,10 %**.

Pour mieux appréhender ce que représente cette augmentation considérable, cela revient à dire que, lorsqu'il a effectué 31 ans de carrière, un fonctionnaire aura consacré en cotisations l'équivalent d'1 an de salaire supplémentaire à payer sa retraite !

Travailler plus longtemps quel qu'en soit le prix pour sa santé, cotiser beaucoup plus pour des pensions amoindries, cette conception de la justice et du progrès n'est définitivement pas celle de la CGT !

À l'opposé de cette spirale de reculs sociaux, la CGT est porteuse de propositions ambitieuses pour améliorer notre système de retraite par répartition.

À partir du socle constitué par la garantie d'une retraite à taux plein à 60 ans pour une carrière complète, notre organisation syndicale a bâti, sur le plan interprofessionnel, un large projet revendicatif.

S'agissant spécifiquement de la Fonction publique, nous avons travaillé de nombreuses mesures qui, de la pénibilité à la retraite progressive en passant par l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration des primes dans le calcul de la pension pour en citer quelques-unes, constituent une base sur laquelle la CGT Fonction publique est disponible sans délai pour de véritables négociations. Nous réaffirmons en particulier notre attachement au Code des pensions civiles et militaires, à la CNRACL, à l'IRCANTEC et au FSPOEIE.

C'est l'objet du document que la CGT remettra ce jour aux représentants du ministre en charge de la Fonction publique.

Ceux-ci vont devoir apporter un certain nombre de précisions indispensables.

Les questions que nous soulevons – et d'autres – sont-elles réellement ouvertes à la discussion ?

Si c'est bien le cas, des conditions élémentaires sont à remplir : du temps pour traiter ces dossiers avec l'attention requise, une méthodologie avec une visibilité sur les thématiques à aborder et les réunions qui y seront consacrées, l'articulation avec les séquences interprofessionnelles.

Responsable et ouverte au dialogue, notre organisation ne servira pas, en revanche, de caution à une fausse concertation où tout serait ficelé d'avance et en particulier le recul de l'âge légal, mesure de classe pénalisant les travailleuses et travailleurs ayant démarré leur carrière le plus tôt et qui sont aussi pour beaucoup les moins bien rémunérés et celles et ceux exerçant les métiers les plus pénibles. Nous refusons de même le scénario d'un allongement de la durée de cotisation.

S'il se confirme que le pouvoir exécutif s'obstine à un passage en force dans un calendrier très resserré, la CGT prendra ses responsabilités et, avec les autres organisations syndicales qui le souhaitent, elle construira le rapport de force pour mettre en échec un projet néfaste pour la grande majorité de la population. ◆

Retraites

Note CGT Fonction publique remise lors de la rencontre bilatérale du 4 novembre

À partir du socle constitué par la garantie d'une retraite à taux plein à 60 ans pour une carrière complète et du projet revendicatif qu'elle porte au plan interprofessionnel, la CGT réaffirme son opposition au recul de l'âge d'ouverture du droit à retraite.

LE GOUVERNEMENT ne cherche pas seulement à reculer l'âge de départ en retraite à 65 ans de la majorité des fonctionnaires, il cherche aussi à remettre en cause la reconnaissance de la pénibilité par des départs anticipés dans la Fonction publique et à baisser de façon significative le montant des pensions de retraite.

L'âge d'ouverture du droit à retraite

Les salariés du privé, comme les fonctionnaires sans départ anticipé pour pénibilité (« sédentaires »), partent aujourd'hui en retraite autour de 63 ans. Avec l'allongement du nombre de trimestres requis et le recul de l'âge d'entrée dans la vie active, le conseil d'orientation des retraites prévoit un âge de départ moyen à 64 ans dans quelques années, pour un maintien d'un âge d'ouverture du droit à 62 ans.

Plus de 90 % des fonctionnaires sont en emploi au moment du départ en retraite, à l'exception des malades et des invalides, contre 60 % dans le privé. Malgré un âge de départ en retraite moyen légèrement inférieur (10 mois) à celui des salariés du privé par rapport aux fonctionnaires, du fait des départs anticipés pour « service actif » dans certains corps à partir de 57 ans en général, les fonctionnaires travaillent en réalité plus tard que les salariés du privé, puisque 40 % des salariés du privé sont déjà hors de l'emploi quand ils prennent leur retraite.

Les nombreuses réformes des retraites déjà mises en œuvre ont eu des conséquences très sévères en termes de baisse des pensions et de recul de l'âge de départ. Le gouvernement considère qu'il peut continuer à aggraver ces régressions en reculant de trois ans l'âge d'ouverture du droit au départ, jusqu'à 65 ans, et en baissant de nouveau le niveau des pensions.

Aujourd'hui, les pensions sont faibles dans la Fonction publique. Le quasi-gel du point d'indice a entraîné une baisse progressive des pensions du public. De plus, les primes ne sont pas cotisées, alors qu'elles représentent 23 % de la rémunération totale en moyenne (30 % de la rémunération indiciaire dans l'ensemble de la Fonction publique). Le taux de liquidation n'est de 75 % que pour les pensions surcotées, sinon il est des deux tiers sans surcote ni décote, et de près de 50 % pour les pensions décotées.

Pour compenser, de nombreux fonctionnaires travaillent au-delà du nécessaire pour avoir de la surcote. Ce sont plus de la moitié des fonctionnaires d'État, le tiers des territoriaux, le quart des hospitaliers, qui surcotent à leur départ en retraite en 2020, pour une surcote de 150 à 220 euros en moyenne suivant le versant. Ces surcotes disparaîtront avec un âge d'ouverture du droit à 65 ans. L'allongement de la durée d'assurance requise à 43 ans, déjà prévue pour la génération 1973, pourrait être accéléré, et créer au contraire encore plus de situations de décote.

C'est bien une baisse des pensions que le gouvernement recherche avec sa réforme, sauf à travailler au-delà de 65 ans (jusqu'à 67 ans ? Jusqu'à 70 ans ?).

Dans la Fonction publique, l'équilibre du régime de retraite des fonctionnaires est pris en charge par l'employeur par une sur-cotisation employeur par rapport au privé : c'est bien aussi une baisse de la masse salariale des employeurs publics qui est recherchée.

La prise en compte de la pénibilité

L'objectif du gouvernement est une profonde remise en cause des départs anticipés dans la Fonction publique, l'âge d'ouverture du droit pour les agents en « service actif » en général à 57 ans (et auparavant à 55 ans) lui étant insupportable.

Le service actif est la forme particulière, propre à la Fonction publique, pour la reconnaissance de la pénibilité au travail, collective et par métier, statutaire et réglementaire (policiers, surveillants pénitentiaires, pompiers, douaniers en uniforme, agents d'exploitation de l'équipement, aides-soignantes, infirmières de catégorie B après la perte du départ anticipé par les infirmières de catégorie A, égoutiers, …).

Sans connaître aujourd'hui les projets gouvernementaux exacts, on peut déjà dire que le maintien de la règle d'ouvrir le droit à retraite 5 ans avant l'âge de droit commun interdirait tout départ anticipé en retraite avant l'âge de 60 ans pour la majorité des corps « actifs » (les départs avant 57 ans sont devenus très peu nombreux pour les fonctionnaires civils).

En 2019, dans le cadre de sa tentative avortée de mise en place de la retraite universelle par points, le gouvernement avait décidé de ne maintenir le service actif statutaire que pour les fonctionnaires ayant un « risque-vie » (policiers, douaniers, surveillants pénitentiaires, pompiers, …) et décidé d'enlever le service actif aux « civils », et tout particulièrement aux personnels de santé. À la place, le gouvernement voulait introduire le compte personnel de prévention, qui est un compte totalement individualisé, ne reconnaissant que 6 critères de pénibilité, avec des seuils d'exposition trop élevés, ne permettant un départ anticipé que de deux ans au maximum à partir de 60 ans. Seuls 10 % à 20 % des personnels de santé ayant le « service actif » auraient été éligibles au compte personnel de prévention.

Le ministre Guerini affirme aujourd'hui que le gouvernement ne veut pas remettre en cause le principe même du service actif. Mais il remettra au moins en cause de façon certaine l'âge de départ en service actif.

Pour la CGT, le compte personnel de prévention (C2P) est un système inefficace pour les salariés du privé, qui ne prend en compte que 6 critères de pénibilité (la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont été supprimés). Le C2P ne permet que quelques milliers de départs chaque année, alors que le service actif des fonctionnaires concerne 23 000 agents pour 122 000 départs, soit un sur cinq. La CGT propose que dans le privé la reconnaissance de la pénibilité soit comme dans le public, organisée par métier de façon collective, avec cinq années de départ anticipé possible, avec un trimestre de bonification par année d'exposition.

Pour de nombreux agents, dont en particulier les infirmières de catégorie A ayant perdu le service actif, nous demandons de les (ré-)intégrer en catégorie active. La CGT propose que le ministère de la Fonction publique travaille sur des référentiels de pénibilité par métiers (qui sont exercés dans les corps et statuts d'emploi de fonctionnaires), sur la base des 12 critères qui font consensus dans le privé et de 3 critères de dangerosité spécifiques à la Fonction publique.

Sur la base de ce travail les agents su-

bissant la pénibilité du travail pourraient bénéficier du service actif ou le récupérer, comme les infirmières de catégorie A. Jusqu'à aujourd'hui, le gouvernement a toujours refusé de travailler réellement sur la pénibilité du travail dans la Fonction publique, car il ne cherche qu'à remettre en cause les départs anticipés.

La CGT Fonction publique propose l'intégration dans la catégorie de « l'environnement agressif » d'un critère de pénibilité supplémentaire, permettant de prendre en compte les conséquences de l'exposition à la mort, à la souffrance, aux formes les plus graves de maladies et de situations de détresse, pour lesquelles aucune prévention n'est possible. Cette exposition touche particulièrement les services publics (santé, policiers, etc.). Cette exposition a des conséquences sur la santé psychique des agents, le taux de suicide étant plus élevé pour eux, et constitue indéniablement un facteur aggravant des autres pénibilités auxquelles ils sont exposés, comme les horaires atypiques et l'exposition à la dangerosité, physiques, psychique ou biologique. Les référentiels métiers de pénibilité dont la CGT demande la construction seraient contraints d'intégrer ce critère supplémentaire.

Le service actif dans la Fonction publique hospitalière et pour les soignants des trois versants

La loi de 2010 a supprimé la possibilité d'un départ anticipé des infirmier·es hospitalier·es sous prétexte d'une reconnaissance en catégorie A, permettant d'augmenter légèrement leur salaire. Il en a été de même pour les infirmier·es de la Territoriale ou de l'État qui travaillent dans les services de santé.

Dans la Fonction publique hospitalière, la suppression de la catégorie active pour de nombreux métiers, infirmier·es, éducatrices et éducateurs spécialisés, kinésithérapeutes, etc., sans pour autant qu'ils ne perdent de pénibilité, bien au contraire, a créé une situation totalement irrationnelle, où le principe constitutionnel d'égalité est bafoué. Le « droit de remords », établi à la suite de réformes statutaires récentes, ne rétablit pas la situation.

Au contraire, le droit de remords la complique encore davantage, car désormais nous aurons cinq situations différentes pour un même métier d'infirmière :

1. Pour celles et ceux qui étaient embauché·es avant le 1er décembre 2010, après droit d'option au passage en catégorie A "sédentaire" : départ en retraite possible à 60 ans,

2. Pour les nouvelles embauchées à partir du 1er décembre 2010, en catégorie A sédentaire : départ en retraite à 62 ans,

3. Pur celles restées en catégorie B et en catégorie active : un départ possible à 57 ans,

4 & 5. maintenant le "droit de remords" ajoute encore 2 autres traitements, selon que l'agent a 17 ans de service actif ou pas…

À cela, il faut rajouter le régime des infirmiers sapeurs-pompiers qui ont le service actif des pompiers.

Les métiers de soignants, et particulièrement dans la Fonction publique, subissent une perte d'attractivité dramatique mettant gravement en danger cette mission de service public si précieuse pour la population. Alors que les employeurs publics hospitaliers font mention de grandes difficultés pour embaucher et fidéliser des professionnel·les, notamment soignant·e·s, la reconnaissance de la pénibilité de ces métiers par un départ anticipé possible à la retraite est un des enjeux majeurs du retour des travailleurs vers ces métiers. De plus, depuis l'arrêté de 1969 listant les métiers en catégorie active à la CNRACL, de nouveaux métiers sont apparus, et d'autres ont vu leurs conditions d'exercice profondément modifiées. Cette liste doit donc être revue à l'aune des 15 critères de pénibilité susmentionnés.

L'étude SUMER de 2017 met clairement en avant les expositions aux contraintes dans le secteur de la FPH, avec quelques exemples parlants :

– Contraintes posturales et articulaires : 82,7 % de salarié·es exposé·es

– Manutention manuelle de charges : 53,5 % de salarié·es exposé·es

– Contact direct avec le public : 88,5 %

– Devoir toujours ou souvent se dépêcher : 44,5 %

– Ne pas disposer d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail (charges émotionnelle et organisationnelle) : 20,2 %

– Manque de reconnaissance : 57,7 %

La CNRACL constate un âge moyen de départ en invalidité à 54,9 ans, 54,7 ans pour les femmes et c'est entre 62 et 66 ans que le taux de sinistralité est le plus élevé. Le montant moyen de la pension d'invalidité est de 1 241 euros pour les hommes hospitaliers et de 1 146 euros pour les femmes, proche du seuil de pauvreté. Reculer les âges de départ, c'est augmenter les dépenses d'invalidité et augmenter la pauvreté des anciens fonctionnaires soignants.

Au vu de ces éléments, nous demandons que la catégorie active soit maintenue et améliorée par le retour dans cette catégorie des professions qui en ont été injustement et scandaleusement évincées sans aucun argument factuel. Nous demandons un retour au départ à 55 ans et l'examen de la possibilité d'y introduire de nouvelles professions dont l'exercice a été rendu plus pénible au fil des évolutions techniques notamment.

Les départs anticipés en carrières longues

Une grande partie de la pénibilité du travail est de fait prise en compte par le dispositif de carrière longue, qui concerne d'abord les ouvriers et les employés, et qui permet un départ à 60 ans pour un début de carrière avant 20 ans. Ce dispositif va progressivement disparaître avec le recul de l'âge d'entrée dans la vie active et l'augmentation de la durée d'assurance à 43 ans. Un quart des salariés du privé partent en carrière longue, dans dix ans ce seront moins de 10 %.

Dans la territoriale, en 2020 un tiers des agents partent en carrière longue, et 70 % sont de catégorie C. Les carrières longues concernent un départ sur six dans l'hospitalière et un sur huit dans l'État.

Le cumul du recul de l'âge à 65 ans et de la disparition de fait des carrières longues, sans mise en place d'une reconnaissance renforcée de la pénibilité au travail, serait une double peine pour les fonctionnaires ayant exercé les métiers les plus pénibles.

L'invalidité

10 000 fonctionnaires partent chaque année en retraite anticipée pour invalidité, un départ sur 12. Si l'invalidité concerne un départ sur 20 dans l'État, c'est un départ sur 12 dans l'hospitalière et un départ sur 9 dans la territoriale.

Alors que dans le privé les salariés en invalidité valident des trimestres pour leur retraite, qui est calculée quand ils ont tous leurs trimestres, dans le public de plus en plus les employeurs se débarrassent de leurs agents, les licencient de fait, souvent avant 50 ans, la retraite pour invalidité étant définitive et ne permettant pas d'acquérir de nouveaux droits.

Cette réalité est totalement contradictoire avec le discours du gouvernement sur un recul de l'âge de départ en retraite. La CGT propose de réformer l'ensemble du dispositif de mise en invalidité des fonctionnaires.

Les fonctionnaires doivent avoir un trimestre de droit à retraite par trimestre d'invalidité et voir leur retraite calculée normalement à partir de leur âge d'ouverture du droit, comme pour les salariés du privé. Dans la Fonction publique les retraités pour invalidité ont 20 à 25 trimestres de durée d'assurance en moins que les autres retraités, ce qui baisse fortement leur niveau de pension.

La CGT propose de rompre avec le licenciement de fait quasi systématique que représentent les mises à la retraite d'office pour invalidité. Elle propose

qu'une période de recherche de reclassement obligatoire précède la mise en invalidité, y compris dans d'autres corps ou cadres d'emplois, dans d'autres ministères, collectivités ou établissements, ou dans les autres versants de la Fonction publique.

Le travail de construction de référentiels de pénibilité par métiers que la CGT propose permettrait d'anticiper sur l'usure au travail, que les employeurs publics prennent trop peu en compte.

La retraite progressive

Le gouvernement avait décidé dans le cadre de la réforme 2019 d'introduire la retraite progressive pour les fonctionnaires. Ce dispositif permet à partir de 60 ans de percevoir en complément d'un temps partiel une part de sa retraite, même décotée, la retraite étant recalculée au moment du départ définitif. Ce système est proche de l'ancienne « cessation progressive d'activité ». Son extension pour les fonctionnaires pourrait permettre de prendre en compte l'usure au travail des agents, alors que beaucoup d'entre eux sont contraints de travailler plus tard par le durcissement de la réglementation des retraites.

Le minimum garanti

Les fonctionnaires ont déjà le minimum de retraite à 1 100 euros, puisque le minimum garanti de retraite est de 1 248 euros pour 40 ans en 2022 et de 1 186 euros pour 30 ans de carrière, à la condition d'avoir une durée d'assurance complète ou 67 ans. Avant la réforme de 2003, il fallait 25 ans de carrière pour avoir le minimum garanti à taux plein, la CGT demande le rétablissement de ces conditions.

Les primes

L'importance grandissante de la part de primes dans la Fonction publique baisse le niveau des pensions par rapport à la dernière rémunération d'activité.

La CGT est opposée à la prise en compte des primes par un fonds de pension (par l'ERAFP), avec une cotisation à hauteur de 10 % des primes (pour 20 % du traitement indiciaire), dont seulement la moitié payée par l'employeur. La CGT demande l'intégration des primes constitutives de compléments de traitement dans la retraite.

Dans un premier temps la CGT demande l'intégration d'une part de primes de 20 % de l'indiciaire, qui cotisent aujourd'hui à l'ERAFP, dans le calcul de la retraite du régime des fonctionnaires et la cotisation. Les provisions financières de l'ERAFP (50 milliards), qui appartiennent aux bénéficiaires cotisants, faciliteraient cette prise en compte.

Supprimer la baisse du montant de la retraite du fait des jours de grève

Pour les fonctionnaires les jours de grève diminuent la durée cotisée et sont totalisés individuellement sur l'ensemble de la carrière, de nombreux agents découvrant après avoir fait leur demande de retraite qu'ils auront une pension plus faible pour trimestre cotisé manquant.

Dans le privé, pour le régime général, la durée d'assurance est calculée sur une base financière, un demi-SMIC ouvrant droit à retraite, et l'effet des jours de grève sur le salaire moyen des 25 meilleures années est très faible. L'incidence des jours de grève est donc marginale, et le nombre total de jours de grève sur sa carrière pour chaque salarié n'est évidemment pas recensé.

Pour les fonctionnaires, le recensement du nombre total de jours de grève pendant l'ensemble de leur carrière pose un problème démocratique et ne devrait pas être autorisé.

La CGT propose de revenir à la situation antérieure à 2000, établie par la circulaire de 1947, qui indiquait que « les périodes d'interruption volontaire du travail liées à des mouvements de grève, bien que non rémunérées, sont néanmoins prises en compte dans l'ancienneté exigée des intéressés tant pour l'avancement de grade, de classe ou d'échelon que pour la retraite ».

La CGT propose d'amender l'article 5 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, en précisant que les jours de grève sont considérés comme des services accomplis pour la constitution du droit à pension.

L'égalité femmes/hommes

En 2021, les pensions des femmes prenant leur retraite sont inférieures de 14 % à celles des hommes dans l'État, dans la territoriale elles le sont de -12 %, et de -6 % dans l'hospitalière, du fait de la qualification des infirmières et aides-soignantes et du faible nombre d'hommes dans ces professions.

Les retraites des femmes restent globalement inférieures à celles des hommes. Les filières les plus féminines ont une rémunération globale inférieure aux filières les plus masculines, sur leur grille indiciaire, sur leur niveau de primes et sur leur taux de promotion. Cette inégalité est aggravée par le fait que ce sont bien souvent les femmes qui travaillent à temps partiel ou interrompent leur carrière pour articuler vie professionnelle et vie familiale. Ce sont elles également qui ont le plus de mal à accéder aux promotions professionnelles et aux postes les plus qualifiés au sein des corps et cadres d'emplois.

La CGT revendique une requalification des grilles indiciaires des filières les plus féminisées, en particulier des filières sanitaires, sociales et éducatives.

Le régime général de la sécurité sociale a calculé en 2010 que l'égalité salariale entre femmes et hommes rapporterait 11 milliards de cotisations supplémentaires en 2023, soit le niveau du déficit prévu par le COR, au nom duquel le gouvernement veut reculer l'âge de départ en retraite. La CGT demande au gouvernement de choisir d'avancer vers l'égalité salariale à la place.

La CGT demande le maintien et l'amélioration des droits familiaux tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes. La bonification d'un an cotisé par enfant pour les femmes fonctionnaires doit être rétablie. Depuis 2003, les mères n'ont que 6 mois de majoration de durée d'assurance par enfant, qui élimine la surcote mais ne compte plus pour le montant de la pension. Une baisse des retraites féminines se produira quand elles partiront en retraite ces prochaines années, si la bonification d'un an ne leur est pas rétablie.

Au fur et à mesure, la catégorie active est supprimée dans la Fonction publique hospitalière où beaucoup de femmes travaillent. C'est une attaque en règle sur la non-reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine. De même, le départ anticipé des auxiliaires puéricultrices en crèche hospitalière est remis en cause.

De plus, lors du départ anticipé, la filière de soins classée en catégorie active n'a jamais bénéficié comme les filières à prédominance masculine (pompier·es, policier·es, contrôleur·euses aérien·nes, etc.) des bonifications d'années cotisées pour compenser les années manquantes et pouvoir partir avec une retraite à taux plein. Les bonifications de durée d'assurance d'un an pour 10 ans de service sont insuffisantes et n'agissent que sur la décote et non sur le montant de la retraite.

La péréquation

La CGT propose de rétablir la péréquation entre traitement indiciaire et pension de retraite. Quand un corps de la Fonction publique avait une avancée dans une grille indiciaire, elle était attribuée également aux retraité·es. Cette mesure a été supprimée. Il faut la rétablir afin que les retraité·es sanctionné·es par la déqualification de leur emploi pendant leur carrière puissent en bénéficier.. ◆

#jevotecgt
du 1er au 8 décembre 2022
ESSENTIELLE POUR NOS DROITS, POUR LE SERVICE PUBLIC
ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE

RETRAITES

Compte rendu de la bilatérale du 4 novembre 2022

Cette concertation « Fonction publique » se tient en parallèle de la concertation avec les confédérations, qui suit trois phases: **les seniors au travail et le recul de l'âge en octobre; « l'équité », dont l'égalité entre genres, et les régimes spéciaux en novembre; l'équilibre financier en décembre**. Le gouvernement a prévu de rendre ses arbitrages internes à partir de la mi-décembre, avec une **présentation du projet de loi mi-janvier 2023**.

Concernant la Fonction publique, seules des bilatérales sont prévues, ce qui est aussi le cas pour les confédérations, et le ministère ne sollicitera aucune bilatérale avec les syndicats avant les élections du 8 décembre 2022. Pour une loi dont le contenu sera arbitré par la Première ministre mi-décembre, cela laisse peu de place à la concertation, avons-nous fait remarquer. La CGT se satisfait d'avoir rédigé un document (pages précédentes) abordant l'ensemble des questions qu'elle juge devoir être abordées sur le sujet des retraites. Bien entendu, quelles que soient les mesures annexes du prochain projet de loi, **la volonté de la CGT d'en combattre les dispositions essentielles sur le recul de l'âge de départ et l'allongement de la durée d'assurance ne doit faire aucun doute. Nous nous mobiliserons contre cette réforme.**

RETRAITES ET RÉMUNÉRATIONS

Le cabinet a confirmé qu'en dehors du recul de l'âge d'ouverture du droit à retraite, le régime de retraite des fonctionnaires relèverait du statu quo quant au mode de calcul sur les six derniers mois, comme pour son caractère de régime spécial aux fonctionnaires, ainsi que pour le service actif (mais pas pour les bornes d'âge du service actif). En clair, une éventuelle disparition des régimes spéciaux n'entraînerait par celle du régime des fonctionnaires.

Tout laisse penser qu'un tel répit ne serait que temporaire. Le gouvernement est en train de réformer la rémunération, primes comprises, de l'encadrement supérieur, pour qu'elle augmente rapidement pendant la première partie de carrière, et ne progresse que faiblement pendant la seconde partie de la carrière. Cette « courbe de carrière » pour la rémunération est compatible avec une retraite calculée sur les 25 meilleures années comme dans le privé. Une courbe « montante » en fin de carrière est, elle, cohérente avec un calcul sur les six derniers mois. L'un des enjeux de la concertation sur la reconstruction de la rémunération des agents publics de début 2023 est la généralisation aux fonctionnaires de toutes les catégories de cet écrasement en fin de carrière de la rémunération.

Les fonctionnaires ne doivent donc pas croire qu'ils ont définitivement évité le vent du boulet. Si la loi de janvier 2023 passe, la réforme suivante aura certainement à son programme la fin du régime spécial de retraite des fonctionnaires. Il faut donc la combattre.

Pour le cabinet, tout ce qui concerne le recul de l'âge n'a pas vocation à être abordé dans la concertation Fonction publique, puisque c'est le ministère du Travail et les confédérations qui sont aux manettes sur ce point. Nous avons compris qu'en fait la concertation se réduit aux mesures pouvant faciliter le maintien dans l'emploi des « seniors », et que le mandat de concertation donnée à la Fonction publique se résume à cela.

La Fonction publique souhaite aborder avec les organisations syndicales les questions d'emploi, de parcours professionnels, d'employabilité, d'usure professionnelle, de catégorie active et de transition emploi-retraite, et plus généralement de l'accompagnement dans l'emploi des seniors.

Nous avons ensuite abordé thème par thème les questions listées par la note de la CGT.

CONCERNANT LE RECUL DE L'ÂGE D'OUVERTURE DU DROIT À 65 OU 64 ANS

Les agents publics reculent déjà fortement leur âge de départ, qui est de 63 ans en moyenne pour les agents qui ne sont pas en service actif (63 ans et 7 mois pour l'État). L'allongement de la durée d'assurance requise l'explique, mais aussi le maintien dans l'emploi pour avoir de la surcote, du fait de la faiblesse des pensions, due au gel du point du point d'indice et à la non-prise en compte des primes. Le recul de l'âge légal ferait quasiment disparaître la surcote.

Concernant le maintien dans l'emploi des seniors, la Fonction publique n'est pas du tout dans la situation des salariés du privé, puisque beaucoup d'entreprises ouvrent la chasse aux seniors à partir de 55 ans, et que 40 % des salariés sont hors de l'emploi quand ils prennent leur retraite (chômage, invalidité, sortie de l'emploi salarié et minima sociaux). Seuls 10 % des agents publics sont hors de l'emploi à l'âge d'ouverture du droit à retraite, la plupart en retraite anticipée pour invalidité (8 %).

Les débats autour d'un « index » sur l'emploi des seniors dans le secteur privé n'ont pas de pertinence dans la Fonction publique.

Le recul des bornes d'âge du service actif n'entraînerait pas obligatoirement un allongement de la condition des 17 ans permettant de l'obtenir. La réforme de 2010 de recul de l'âge de 60 à 62 ans avait aussi allongé la condition de durée de 15 à 17 ans.

La disparition progressive des départs anticipés pour carrière longue dans les 10 prochaines années, du fait que l'âge d'entrée au travail augmente fortement à partir de la génération 1970, va maintenir dans l'emploi pour deux années supplémentaires en particulier les agents des catégories ouvrières et employées (catégorie C). Pour eux, le départ anticipé en carrière longue joue aujourd'hui de fait le rôle d'une prise en compte partielle de la pénibilité au travail, ces catégories y étant particulièrement exposées. Dans la territoriale, ce sont 35 % de départs en carrière longue en 2020, avec 70 % de catégorie C dans ce versant.

En particulier dans la territoriale, c'est une situation explosive qui se prépare, avec la conjonction d'une disparition progressive des carrières longues et d'un recul de l'âge de départ à 65 ans si le gouvernement réussit à passer sa réforme. Ce seraient donc 4 ou 5 années supplémentaires de travail entre 60 et 65 ans, dans des travaux souvent pénibles mais sans reconnaissance actuelle de leur pénibilité (adjoints techniques, AESH, …). On peut déjà anticiper une explosion future des cas d'invalidité à partir de 60 ans, comme c'est le cas dans les pays européens aux âges de départ les plus tardifs.

Aucune information sur les intentions du gouvernement concernant le décalage de l'âge de bénéfice des carrières longues en conséquence du recul de l'âge n'a été donnée, pas plus qu'aux confédérations à ce moment-ci d'ailleurs.

RETRAITE PROGRESSIVE

La retraite progressive n'est pas un dispositif qui a été porté par la CGT, qui revendique le retour à un système de cessation progressive d'activité tel qu'il existait à partir de 55 ans. En 2019 le gouvernement avait décidé, avant l'abandon de sa réforme, d'étendre aux fonctionnaires la retraite progressive, qui existe pour les salariés de droit privé et les contractuels de droit public. Ce

dispositif permet de coupler un temps partiel de 40 % à 80 % avec une part de pension (de 60 % à 20 %) à partir de 60 ans si on a déjà 150 trimestres (soit 37,5 ans !). La pension est calculée temporairement, avec de la décote, et recalculée au moment du départ définitif en retraite, puisque des trimestres supplémentaires ont été acquis.

Le recul de l'âge de départ est tel aujourd'hui dans la Fonction publique que ce dispositif permettrait à de nombreux agents de décaler leur âge de départ tout en diminuant leur activité. C'est particulièrement vrai pour les agents subissant la pénibilité, qu'ils soient en service actif ou pas, ou pour les femmes contraintes d'attendre 67 ans du fait de carrières incomplètes pour bénéficier du minimum garanti. Nous avons compris que la piste de l'extension de la retraite progressive aux fonctionnaires, éventuellement sous une forme spécifique à la Fonction publique, est déjà retenue par le gouvernement. La CGT ne s'opposera pas à cette extension et proposera des améliorations du dispositif (âge minimum et nombre de trimestres requis).

PÉNIBILITÉ ET SA RECONNAISSANCE

La pénibilité et sa reconnaissance pour la CGT ne passent pas par l'introduction dans la Fonction publique du C2P (compte personnel de prévention) du privé, mais par le renforcement du « service actif » comme mode de reconnaissance de la pénibilité dans la Fonction publique. La CGT revendique dans le privé comme dans le public la construction de référentiels de pénibilité par métiers, sur la base des 12 critères faisant consensus dans le privé et de 3 critères de dangerosité supplémentaires dans le public (tableau en pièce jointe). La CGT Fonction publique revendique en outre la prise en compte de l'exposition à la mort, à la souffrance, aux formes les plus graves de maladies et de situations de détresse, pour lesquelles aucune prévention n'est possible, particulièrement présente dans le public.

La CGT conteste le principe du C2P du privé, individualisé, sur des critères insuffisants et des seuils inatteignables. La reconnaissance collective de la pénibilité est réglementaire dans la Fonction publique, par corps ou cadres d'emploi. Il est nécessaire de construire les référentiels métiers de pénibilité dans la Fonction publique, de façon que les réformes statutaires ne soient plus l'occasion de supprimer le service actif, pour que les corps ou cadres d'emplois qui ont perdu le service actif comme les infirmières puissent le récupérer, pour que les métiers devenus pénibles (laboratoires, branche commerciale des douanes à l'aéroport de Roissy, …) puissent intégrer le service actif.

La CGT revendique le bénéfice des majorations de durée cotisées à l'ensemble des corps en service actif, y compris dans une perspective d'égalité entre femmes et hommes, les personnels de santé par exemple n'ayant pas la bonification d'un an pour 5 ans de service. La CGT revendique un trimestre par année d'exposition dans le public et le privé.

Pas de réponse du cabinet sur ces propositions, mais nous avons la certitude que le débat sur la pénibilité est devant nous à long terme. Le gouvernement s'est d'ailleurs engagé à prendre des mesures compensatrices au recul de l'âge sur la pénibilité, sans aucune décision significative à ce jour.

INVALIDITÉ

L'invalidité prend dans la Fonction publique la forme d'une retraite anticipée définitive, sans possibilité d'acquérir de nouveaux droits. C'est une discrimination en défaveur des fonctionnaires. La CGT revendique un trimestre de droit à retraite par trimestre de pension d'invalidité et un recalcul de la retraite à l'âge d'ouverture du droit, comme pour les salariés et les contractuels.

Cette question est prise en compte par le cabinet, et renvoyée pour l'essentiel à la négociation sur la prévoyance, ce qui était convenu dans ce cadre.

ÉGALITÉ

L'égalité femmes/hommes exige pour la CGT de reprendre le travail sur la requalification de la grille indiciaire des filières les plus féminisées, médico-sociales en particulier, qui explique en partie le niveau inférieur de retraite des femmes (6 % à 14 % suivant les versants pour les nouvelles retraitées). Cette question sera abordée en 2023 dans le cadre des concertations.

La CGT considère que l'attribution aux mères de 6 mois de majoration de durée d'assurance pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2004 va accroître de nouveau la différence entre retraites masculines et féminines. Ces 6 mois de durée d'assurance ne comptent pas pour le montant de la pension et n'aident qu'à éliminer la décote, alors que la bonification d'un an par enfant né avant le 1er janvier 2004 est considérée cotisée et augmente la pension. La CGT revendique le retour à la bonification.

Le cabinet indique que le gouvernement ne veut pas revenir sur les réformes passées. Pour la CGT il sera contraint de bouger, puisque la réglementation impose la prise en compte du droit des régimes spéciaux plutôt que celui du régime général. À ce titre les femmes ayant eu un enfant à partir de 2004 pendant qu'elles travaillaient dans le privé se verront imposer deux trimestres de durée d'assurance comme fonctionnaires à la place des huit trimestres de durée d'assurance du régime général, ce qui est une discrimination en défaveur des fonctionnaires. Et qui ne pourra rester en l'état.

MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti n'est attribué depuis la réforme 2003 que si la durée d'assurance est complète. Or c'est un dispositif qui est fait pour les carrières incomplètes : la CGT demande le retour à la condition des 25 ans pour avoir le minimum garanti à 100 %. Le minimum garanti de la Fonction publique est supérieur à 1 100 euros, soit 1 248 € en 2022, quasi équivalent au SMIC net du 1er janvier 2022 (1 269 €).

PRIMES

Concernant les primes, la CGT revendique dans un premier temps l'intégration des 20 % de l'indiciaire soumis à cotisation ERAFP dans la retraite des fonctionnaires. Les 50 milliards de l'ERAFP peuvent être utilisés pour ce faire, ce qui ferait disparaître ce fonds de pension.

Le cabinet nous indique que le sujet d'une intégration progressive des primes dans le calcul de la retraite pourrait faire partie des thèmes abordés dans la concertation de début 2023 sur la reconstruction de la rémunération des agents publics.

La CGT a demandé le retour de la péréquation, qui permettait de prendre en compte les améliorations statutaires des actifs dans la pension des retraités.

La CGT demande la suppression de la baisse de la retraite du fait des jours de grève. Elle propose un amendement législatif considérant les jours de grève comme des services accomplis dans le code des pensions. Le cabinet juge préférable d'éviter des débats parlementaires sur ce type de disposition spécifique aux fonctionnaires, comme sur le sujet du jour de carence. Cette privation de droit pour jour de grève est pourtant une discrimination en défaveur des fonctionnaires, qui de plus contraint l'employeur à constituer un fichier des jours de grève pour chaque fonctionnaire sur sa carrière, ce qui est sans doute illégal.

Aucune nouvelle date de concertation n'a été envisagée avant que les arbitrages Premier ministre ne soient pris à la mi-décembre. ◆

Le cabinet du ministre était représenté par le directeur de cabinet, M. Peny, M. Bonnoit (protection sociale) et Mme Renée (territoriale), la CGT par Baptiste Talbot (Fonction publique), Hélène Michault (Santé), Régis Mezzasalma (Confédération) et Gilles Oberrieder (UFSE).

©AdobeStock

>> RÉFORME DES DDPN : *un mauvais coup aux fondements démocratiques de la République ?*

La police constitue au sein de nos sociétés un organe de régulation indispensable.

Au fil des siècles elle a su s'organiser en filières spécialisées et s'est adaptée aux exigences du principe de séparation des pouvoirs, pilier de notre démocratie.

Pourtant, on constate une volonté permanente des pouvoirs successifs de s'inféoder de plus en plus profondément la force publique voire de la transformer en véritable garde prétorienne du régime.

EMPILEMENT DE RÉFORMES

Les Lois « Pasqua » de 1995 avaient déjà modifié cet équilibre notamment en instituant la polyvalence des personnels et en banalisant la fonction d'officier de Police judiciaire qui est désormais attribuée tant aux personnels du corps de maîtrise et d'encadrement qu'aux officiers et commissaires.

C'est à ce qui reste de spécialisation que s'attaque M. Darmanin. Dans son rapport annexé à la LOPMI il vise à supprimer l'ensemble des directions actives de police pour en rassembler les personnels au sein d'une Direction départementale de la police nationale regroupant les diverses spécialités sous la férule d'un directeur départemental placé sous l'autorité du Préfet.

Ainsi les officiers de Police judiciaire se retrouveront de fait placés sous l'autorité du Préfet tandis que le contrôle et le pouvoir de direction des magistrats du Parquet s'amoindriront.

En effet, considérant la situation hiérarchisée des OPJ, il n'est pas douteux que le côté « administratif (Préfet et hiérarchie, qui fournissent les moyens humains et matériels aux enquêtes) » supplantera sans difficulté le côté « judiciaire (magistrats) » portant ainsi une atteinte fondamentale au principe de séparation des pouvoirs les OPJ. se trouvant alors aux ordres de l'exécutif dans leur exercice judiciaire.

Rappelons que l'officier de police judiciaire, dûment habilité par le Parquet, dispose de pouvoirs lui permettant de prendre des mesures privatives de liberté (garde à vue) et des mesures attentatoires à l'inviolabilité du domicile (perquisition) dans les cas de flagrant délit ou d'exécution de commission rogatoire.

Il va de soi que le contrôle et la direction de l'exercice de ces droits attentatoires aux libertés fondamentales ne sauraient en aucun cas être laissés aux mains du pouvoir politique mais devront rester l'apanage du magistrat judiciaire.

UNE ATTAQUE CONTRE LA PJ

Face à un tel danger, la question du rattachement de la Police Judiciaire à la Justice se pose avec acuité.

Cette départementalisation portera aussi au plan opérationnel un coup fatal à la Police judiciaire, police d'investigation luttant contre la grande délinquance (homicides, viols, mineurs auteurs, etc), la criminalité organisée (grand banditisme, délinquance financière, trafic de stupéfiants, etc).

Seule l'existence d'une police judiciaire spécialisée, disposant de moyens en personnels, de disponibilité en termes de temps, et de la faculté d'opérer sur tout le territoire voire à l'étranger ainsi que de contacts étroits avec les magistrats concernés est à même de garantir une lutte efficace contre la grande délinquance.

La police judiciaire a actuellement des résultats tout à fait honorables mais on conçoit que son mode opérationnel se révélera vite incompatible avec la politique du chiffre en vogue au ministère de l'intérieur !

Cette volonté de créer des DDPN cache aussi des aspirations inavouées, évoquées en son temps par le ministre Pasqua.

Celui-ci préconisait l'éclatement des missions de la police nationale au profit de polices localisées (polices municipales) et d'officines privées. L'idée d'une police départementale n'était pas non plus écartée, le tout n'excluant pas les transferts de charges vers les collectivités locales.

Dans ce même esprit, on nous avait proposé plus tard de supprimer le juge d'instruction.

L'intention semble claire : l'empilement des ces réformes, sur un modèle américain (structure des polices et structure judiciaire) vise bel et bien à faire basculer à terme notre système pénal, système inquisitoire garantissant le droit de tous, vers un système accusatoire garantissant le droit des plus riches et anéantissant l'indépendance des magistrats du siège.

En quelques lignes dans un simple rapport annexé à LOPMI, le ministre de l'intérieur vise à faire passer la police sous l'unique autorité de l'exécutif, à minimiser jusqu'à disparition son contrôle par le pouvoir judiciaire, et à terme changer fondamentalement notre système pénal.

On ne peut qu'y voir une attaque frontale contre le principe même de séparation des pouvoirs, principe garant de nos libertés fondamentales. ◆

Compte rendu Conseil commun de la Fonction publique du 8 novembre

DÉCLARATIONS LIMINAIRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

CGT :

Monsieur le Ministre,

À l'occasion de cette séance du Conseil commun de la Fonction publique, la CGT souhaite vous interpeller sur deux questions prioritaires.

Alors que la poussée inflationniste se confirme, qu'elle pourrait atteindre 7 % d'ici la fin de l'année et qu'elle devrait rester soutenue en 2023 - il se confirme que la situation salariale est aussi grave qu'elle est urgente. Il se confirme également que les mesures prises au mois de juin sur la valeur du point d'indice sont nettement insuffisantes. Nous réitérons donc ce jour notre demande d'ouverture immédiate de négociations portant sur une nouvelle mesure concernant la valeur du point, sur son indexation par rapport à l'inflation et sur le rattrapage des pertes accumulées. Parce qu'elles n'ont pas vocation à traiter les mêmes questions, nous soulignons que ces négociations doivent bien entendu être distinctes du processus de discussion portant sur le système de carrières et de rémunérations.

Concernant le dossier des retraites, nous réaffirmons, avec beaucoup d'autres acteurs du débat public, que la situation financière de notre système de retraites n'est pas en péril. Les mesures envisagées par le gouvernement ont pour seul objectif de dégager des marges budgétaires permettant de continuer de baisser la contribution du capital aux dépenses socialement utiles. Le Président de la République est minoritaire sur son projet d'imposer l'allongement de l'âge légal éventuellement doublé d'un allongement de la durée de cotisation. Ce projet de réforme est un nouveau mauvais coup dans un contexte déjà très chargé.

Alors qu'il apparaît de plus en plus nettement combien les inégalités sont profondes dans de nombreux domaines, combien une minorité massivement subventionnée avec de l'argent public continue de s'enrichir, le gouvernement prendrait une très lourde responsabilité à s'entêter sur ce dossier éminemment sensible.

La CGT prend et prendra quant à elle toute sa part dans la bataille pour empêcher ce nouveau recul social.

Réponses du ministre :

Sur les questions salariales, le ministre explique que le gouvernement a déjà apporté les réponses aux questions posées par la majorité des organisations syndicales et indique qu'il n'envisage pas de mesures salariales avant la fin de l'année 2022.

Sur la préparation des élections pro, le ministre considère qu'elles ont été pleinement préparées avec les organisations syndicales et que la situation est satisfaisante…

Sur le rapport annuel : le ministre fait un focus sur le concours externe des IRA, l'étude faite dans le rapport, montre l'importance des procédures pour faire progresser l'égalité des chances.

L'étude sur le testing dans la sphère publique montre qu'il y a des discriminations aussi dans la Fonction publique.

Il faut revoir et questionner les pratiques pour lutter contre toutes les formes de discriminations.

Il faut aussi continuer à mesurer les sources des discriminations F/H dans les ministères.

Plusieurs causes sont déjà identifiées, le temps partiel, le télétravail, ségrégation des corps (forte présence des femmes dans les corps les moins bien rémunérés), des rythmes de progression de carrières moins rapides, différentiel de primes en défaveur des femmes.

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

1. PRÉSENTATION DU **RAPPORT ANNUEL** SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE 2022

Intervention CGT :

la CGT a pointé dans les effectifs de la Fonction publique la baisse continue de la part du nombre de fonctionnaires par rapport au nombre de contractuels.

Nous avons aussi fait remarquer que le rapport montrait qu'il était possible d'inverser la tendance par la mise en place d'un plan de titularisation et par une hausse du pourcentage des postes offerts dans les concours internes.

Sur le pouvoir d'achat, même si le rapport contient énormément de données, nous avons fait remarquer qu'il manquait une mesure fiable de la perte de pouvoir d'achat moyen pour les fonctionnaires (dans les 3 versants).

Nous déplorons cette situation d'autant qu'il semblerait possible de parvenir à ce résultat en utilisant certains indicateurs (ITB GI par exemple plus les primes pour les 3 versants).

L'incapacité de comparer correctement l'évolution des salaires dans la Fonction publique avec ceux du privé est problématique, il nous semble nécessaire de lever cet obstacle avant d'entamer des discussions et des négociations sérieuses sur les mesures salariales à prendre pour les fonctionnaires.

Il faudra aussi s'intéresser et avoir des données précises sur les évolutions des courbes de carrière des fonctionnaires notamment dans le cadre de discussions qui seront menées sur les retraites comme le fait le COR.

FOCUS ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES :

Tout d'abord, la CGT continue de

©AdobeStock

regretter que le rapport égalité récemment publié ne soit plus présenté au CCFP et qu'il soit dépouillé des chiffres clés genrés qui n'en fait qu'un outil d'affichage et d'autosatisfaction. Désormais, ces données sont exclusivement dans le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique qui nous est présenté aujourd'hui. Nous nous permettons donc de faire un focus dédié à la thématique de l'égalité.

Le rapport met en lumière un déséquilibre que nous déplorons quant à l'application des obligations légales sur l'égalité. Ainsi, les plans d'action obligatoires assortis de pénalités financières et les dispositifs de signalement de violences ne sont pas déployés pleinement (et c'est un euphémisme) dans la territoriale et hospitalière. Ce constat est le même sur la mise en place des référents égalité. Pire, nous n'avons aucune donnée sur les référents « violences » issus des CHSCT.

L'enquête recense pour les plans d'action en 2021 seulement 93 établissements hospitaliers et 239 collectivités. Pour les dispositifs de signalement, il n'y a pas de données sur la territoriale et pour l'hospitalière seulement 180 établissements qui en ont mis en place avec seulement 30 % qui entrent dans le champ de la loi à savoir celui des violences sexistes et sexuelles et des discriminations.

Le rapport illustre également la problématique budgétaire sur les sujets d'égalité en faisant le bilan du fonds pour l'égalité. Nous venons de le souligner que la Fonction publique n'est pas en mesure de mettre en œuvre l'obligation légale, et aucune pénalité n'a été dressée sur la mise en œuvre des plans obligatoires depuis plus de 2 ans. Le fonds d'égalité de 1,7 M correspond à une somme modique au vu des enjeux d'égalité. Il pose également problème en termes d'égalité sur le territoire et entre les versants (plus de la moitié du budget pour l'État, 38 % pour la territoriale et 11 % pour l'hospitalière). Par ailleurs, il ne peut se substituer aux politiques ambitieuses nécessaires pour mettre fin aux inégalités.

Nous faisons les mêmes constats sur l'outil de calcul des écarts de rémunération qui permet d'avoir à disposition des données très intéressantes sur les fonctionnaires de l'État, mais malheureusement pas sur les contractuels qui sont 68 % des femmes dans la Fonction publique ni sur les versants territorial et hospitalier…

Les femmes sont majoritaires dans l'emploi public avec 63 % de femmes. Elles occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs: parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 71 % sont des femmes. Elles sont 47 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés. Elles représentent 36 % des 1 % les mieux rémunérés.

Nous avons retenu plusieurs éléments pour les fonctionnaires d'État:

– Les écarts de rémunération persistent, écart de 14 % en défaveur des femmes avec une différence de 522 euros. Ces chiffres sont à relativiser, car les derniers chiffres de l'INSEE sur les écarts de rémunération sont de 28,5 %.

« Si les écarts varient d'un ministère à l'autre, leur principale cause reste la même: les femmes occupent en moyenne des emplois moins bien rémunérés que les hommes. »

« Effet ségrégation 64 %, effet démographique 21 %, effet primes 15 % »

– Un moindre accès à la formation continue pour les femmes

– Les femmes recourent 2 à 3 fois plus au temps partiel que les hommes

– Les femmes sont pénalisées au fil de leur carrière

Par ailleurs, le testing de l'équipe du Professeur L'Horty est toujours très instructif: les candidats dont le nom et le prénom indiquent qu'ils sont d'origine maghrébine ont moins de chances d'avoir une réponse positive à leur candidature. Ce résultat se maintient sur toute la période, dans le secteur privé comme dans la Fonction publique. Le dernier testing qui a été présenté en formation spécialisée fait quant à lui état des discriminations à l'embauche liées à la parentalité. Concernant l'étude sur le concours d'entrée aux IRA, il nous conforte dans l'importance de prendre en compte les biais discriminants.

Toutes ces données sont des analyses sur lesquelles on peut s'appuyer pour agir, ce qui pour le moment est loin d'être le cas ! Agir pour la revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine, la fin à la précarité et des temps partiels imposés, la mise en place d'indicateurs sur les carrières. Agir sur les déroulements de carrière, sur l'augmentation du point d'indice et son indexation sur l'inflation, l'intégration des primes dans la rémunération indiciaire. Agir pour des droits effectifs pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles qui pèsent également sur les carrières des femmes. Agir pour l'amélioration des droits à la parentalité, la réduction du temps de travail avec les 32 heures et la retraite à 60 ans.

2. PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'**EXPÉRIMENTATION** PRÉVUE PAR L'ARTICLE 209 DE LA LOI DU 21 FÉVRIER 2022 RELATIVE À LA DIFFÉRENCIATION, LA DÉCENTRALISATION, LA DÉCONCENTRATION ET PORTANT DIVERSES MESURES DE SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE LOCALE;

Ce projet de décret se compose de 10 articles, dont l'article d'exécution.

L'article 209 de la loi du 21 février 2022 dite loi 3DS, créé à titre expérimental pour une durée de cinq ans, la possibilité de mettre à disposition des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales (départements, régions et communes de plus de 3500 habitants, EPCI à fiscalité propre) auprès des personnes morales relevant du a) du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelle sont utiles.

Le projet de décret en Conseil d'État a pour objet de préciser les modalités d'application de cette disposition législative, et plus particulièrement le contenu et les modalités de l'évaluation ainsi que les règles selon lesquelles les administrations de l'État et les collectivités territoriales concernées informent les services du ministre chargé de la Fonction publique de la mise en œuvre de ce dispositif, comme le prévoit le dernier alinéa de l'article 209.

L'article 1er précise le champ d'application de la mise à disposition, qui concerne:

– Les fonctionnaires de l'État ou des collectivités territoriales (régions, départements, communes de plus de 3500 habitants, établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre);

– Les personnes morales bénéficiaires, dont les associations et fondations susceptibles de les accueillir au sens de la loi.

L'article 2 précise qu'après accord du fonctionnaire, de l'organisme d'accueil et de l'employeur, la mise à disposition intervient par arrêté du ministre compétent pour un fonctionnaire de l'État ou par arrêté de l'autorité territoriale de nomination, lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire territorial.

L'article 3 précise que la mise à disposition peut être accomplie pour une partie ou pour la totalité du temps de service d'un fonctionnaire.

L'article 4 rappelle que pendant la période de mise à disposition, le fonctionnaire reste soumis aux obligations mentionnées aux articles L. 121-1 à L. 121-11 du code général de la Fonction publique, comme l'obligation de neutralité et le respect du principe de laïcité.

L'article 5 rappelle, comme le prévoit l'article 209 de la loi 3DS et dans un objectif de lisibilité de la norme, que la mise à disposition intervient après réalisation des contrôles déontologiques prévus.

En outre, à l'instar du régime de droit commun de la mise à disposition, une convention doit être obligatoirement conclue l'employeur et l'organisme d'accueil pour un ou plusieurs fonctionnaires et détaille son contenu.

Enfin, si la mise à disposition prévue par l'article 209 ne donne pas lieu à remboursement elle est assimilée à une demande de subvention auprès d'une autorité administrative prévue à l'article 10 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations et dont les modalités sont définies par le décret n° 2001-495 du 6 juin 2001.

L'article 6 prévoit, à l'instar du régime de droit commun de la mise à disposition, les conditions de retour du fonctionnaire en cas de fin anticipée de celle-ci.

L'article 7 rappelle les obligations de l'organisme d'accueil vis-à-vis de l'employeur de l'agent à l'instar du régime de droit commun de la mise à disposition :

– L'information de l'employeur du fonctionnaire à l'occasion de ses absences (congés annuels, congés de maladie…) ;

– La compétence de l'employeur d'origine en cas de procédure disciplinaire ;

– Le rappel de la possibilité de versement par l'organisme d'accueil d'un complément de rémunération au fonctionnaire et d'indemnisation éventuelle selon les règles en vigueur dans l'organisme d'accueil, des frais et sujétions engagés par le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ;

– La prise en charge des frais de formation du fonctionnaire au titre des missions exercées.

Les articles 8 et 9 prévoient respectivement l'évaluation annuelle du dispositif par les employeurs et les modalités de remontées d'information au ministre chargé de la Fonction publique à mi-parcours et à la fin de l'expérimentation.

L'évaluation annuelle consistera à donner des informations sur les fonctionnaires mis à disposition (grade et qualité, objet de la mise à disposition, sa durée et son coût et, le cas échant, son caractère renouvelable) et sur les organismes d'accueil.

Les bilans à mi-parcours et de fin d'expérimentation seront communiqués à la direction générale de l'administration et de la Fonction publique par la direction générale des collectivités locales pour les fonctionnaires territoriaux et par les secrétaires généraux des ministères pour les fonctionnaires de l'État.

L'article 10 précise que le rapport d'évaluation du dispositif, élaboré par le ministre chargé de la Fonction publique et qui doit être transmis au Parlement un an avant la fin de l'expérimentation, comporte une synthèse des bilans annuellement réalisés, une évaluation du dispositif et précise les difficultés rencontrées.

RÉSULTATS DES VOTES :
POUR : CGT, UNSA, CGC, CFTC, CFDT, FA FP
CONTRE : FSU, SOLIDAIRES, FO

3. PROJET DE LOI PORTANT DIVERSES **DISPOSITIONS D'ADAPTATION** AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

L'article 15 du projet de loi soumis à l'avis du Conseil commun de la Fonction publique vise à transposer, au sein de la Fonction publique, la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Le §1 de l'article 4 de cette directive dispose que : « Les États membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail ».

Le projet de loi a donc pour objet de créer, au profit des agents publics relevant du code général de la Fonction publique, un droit à l'information sur les principales conditions d'exercice de leurs fonctions.

Les agents publics ont déjà accès à de nombreuses informations concernant les conditions d'exercice de leurs fonctions. Toutefois, la situation statutaire et règlementaire des fonctionnaires conduit à ce que la publicité des règles générales applicables à leur situation individuelle soit assurée par leur publication au Journal officiel, dans des bulletins officiels ou par voie d'affichage, dans le respect des règles prévues au sein du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). La communication directe aux intéressés des décisions individuelles affectant la carrière des fonctionnaires s'effectue par voie de notification, également dans le respect des règles posées par le CRPA. S'agissant des agents contractuels, les décrets qui régissent les dispositions générales qui leur sont applicables listent les mentions qui doivent être insérées dans les contrats.

Toutefois, le droit à l'information concernant les éléments essentiels de la relation de travail au sens de la directive n'est aujourd'hui pas inscrit dans le code général de Fonction publique.

Le projet de loi remédie à cette absence.

Cet article 15 procède à la modification du code général de la Fonction publique :

Le 1° modifie l'intitulé du chapitre V du titre Ier du livre Ier pour inscrire, parmi les droits des agents publics prévus au sein de ce chapitre, le droit à l'information.

Le 2° insère un nouvel article L.115-7 pour fixer les principes de ce droit à l'information. Cet article dispose que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. Il renvoie à un décret en Conseil d'État la détermination des éléments qui sont communiqués ainsi que celle des modalités de cette communication.

RÉSULTATS DES VOTES :
POUR : CGT, CFDT, FO, UNSA, SOLIDAIRES, FA FP
ABS : CGC, CFTC, FSU

4. PROJET DE DÉCRET OUVRANT À TITRE EXPÉRIMENTAL LA POSSIBILITÉ POUR UN AGENT PUBLIC D'EXERCER À TITRE ACCESSOIRE UNE **ACTIVITÉ LUCRATIVE DE CONDUITE D'UN VÉHICULE AFFECTÉ AUX SERVICES DE TRANSPORT SCOLAIRE** OU ASSIMILÉS.

Le projet de décret ouvre la possibilité aux agents publics ne relevant pas d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public de cumuler un emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Les collectivités et leurs groupements sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire et peuvent, pour l'exécution de ces services, passer des conventions avec des entreprises de transport de personnes, en application de l'article L. 1221-3 du code des transports. Or, ces entreprises ont aujourd'hui des difficultés de recrutement de conducteurs, ce qui perturbe le bon fonctionnement de ces services ainsi que des transports à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés.

La Fédération nationale des transports de voyageurs a estimé durant l'été 2022 qu'il manquait environ 8000 conducteurs, sur les 30000 assurant le transport scolaire. La mise en œuvre de mesures d'urgence, par l'ensemble des acteurs concernés (entreprises, collectivités, État), a permis de réduire à environ 3750, selon l'estimation de Régions de France effectuée fin août 2022, le nombre de conducteurs manquants à la

rentrée scolaire et de mettre en œuvre une desserte quasi normale.

Pour autant, la situation reste fragile. En particulier, les solutions mises en œuvre par les entreprises, liées principalement à leur organisation interne (recours à des intérimaires ou CDD, report de conducteurs du transport de tourisme vers le transport scolaire…), ne peuvent être maintenues sur la durée sans conséquence préjudiciable sur la santé économique des entreprises concernées et la qualité de la desserte scolaire assurée.

Parmi les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour atténuer les conséquences du déficit de conducteurs a été identifiée la possibilité de permettre aux agents publics de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés. Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de trois ans.

Le projet de décret constitue un dispositif complémentaire au décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la Fonction publique qu'il ne modifie pas. En particulier, ce décret n'est pas applicable à la situation des agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public, qui peuvent d'ores et déjà cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Commentaire de la CGT: Cette expérimentation qui autorise les cumuls sans réel cadrage sur des missions de transport scolaire, pose de nombreux problèmes et préfigure une généralisation qui ne répondra en rien au manque d'attractivité de cette profession. La CGT s'est donc prononcée contre ce texte.

RÉSULTATS DES VOTES:
CONTRE: CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES
ABS: UNSA, CFDT, FA FP

■■■

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

5. PROJET DE DÉCRET PORTANT APPLICATION DE L'ORDONNANCE N° 2022-408 DU 23 MARS 2022 RELATIVE AU **RÉGIME DE RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE** DES GESTIONNAIRES PUBLICS

Le projet de décret tire les conséquences de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 en supprimant les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire, précisant les modalités du nouveau régime de responsabilité (hors volet juridictionnel) et adaptant les procédures dans le cadre de ce changement de régime de responsabilité.

Ainsi, le projet de décret supprime à chaque fois qu'elle est mentionnée, la notion de « responsabilité personnelle et pécuniaire » adossée aux comptables publics et assimilés. Les comptables publics et assimilés sont de ce fait, à l'égal de tout gestionnaire public, soumis au régime de responsabilité des gestionnaires publics défini par l'ordonnance. À cet égard, le projet de décret rénove l'article 17 du décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique. Il en fait un article de principe miroir à celui de l'article 12 définissant la responsabilité de l'ordonnateur, afin de réaffirmer clairement le principe de responsabilité des comptables.

Il supprime par ailleurs toutes les références au jugement des comptes et des gestions de fait, à l'apurement administratif des comptes ainsi qu'à l'examen des états de restes des comptables secondaires de la direction générale des finances publiques (DGFiP) et des comptables de la direction générale des douanes et droits indirects. Il abroge également l'ensemble des décrets relatifs à la mise en jeu de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, régisseurs, huissiers de la DGFiP, trésoriers et sous-trésoriers militaires ainsi que comptables des organismes de sécurité sociale. Il supprime les réserves pouvant être formulées par les comptables à l'occasion de leur installation ainsi que leur obligation de cautionnement.

La fin du jugement des comptes se traduit également par la suppression de la transmission automatique des comptes et pièces justificatives à la Cour des comptes et aux Chambres régionales des comptes. Le décret précise les conditions de production des comptes et des pièces justificatives, les durée et modalités de conservation et d'archivages. Le décret garantit à la Cour des comptes et aux chambres régionales et territoriales des comptes l'accès aux comptes et pièces justificatives dans le cadre de leurs missions. Il supprime également la prestation de serment des comptables publics devant le juge des comptes et précise les nouvelles modalités de prestation de serment.

La mise en place du nouveau régime de responsabilité ne modifiant ni le positionnement ni les missions de contrôle des comptables publics et assimilés, les différentes indemnités de caisse et de responsabilité sont simplement renommées en indemnités de maniement de fonds.

Le projet de décret précise également les conditions de mise en œuvre de la possibilité, ouverte au comptable, de signaler à l'ordonnateur de faits susceptibles de constituer une infraction au titre de l'article L.131-9 du code des juridictions financières tel que modifié par l'ordonnance précitée. Il fixe également les conditions de prise en charge des déficits résultant exclusivement des fautes ou des erreurs des comptables publics de l'État.

Le décret instaure enfin une procédure simplifiée pour la libération du cautionnement des comptables, régisseurs et des huissiers des finances publiques auprès des organismes agréés par le ministre du budget.

Commentaire de la CGT: Ce texte constitue une inadmissible remise en cause du principe de séparation ordonnateur/comptable et pose par ailleurs de nombreuses questions (posés par la CGT Finances publiques) à ce jour restées sans réponse.

Pour toutes ces raisons, la CGT s'est prononcée contre ce texte.

RÉSULTATS DES VOTES:
CONTRE: CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES
ABS: CFDT, UNSA, CGC, CFTC, FA FP

■■■

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER

PROJET DE DÉCRET RELATIF À LA **PROMOTION À TITRE EXCEPTIONNEL DES SAPEURS-POMPIERS**

L'article 29 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, dite loi Matras, a créé, au sein du code de la sécurité intérieure, les articles L. 723-22 à L. 723-26 permettant de promouvoir à titre exceptionnel des sapeur-pompiers ayant réalisé un acte de bravoure, ou ayant été mortellement ou grièvement blessés en service.

RÉSULTATS DES VOTES:
POUR: UNANIMITÉ

◆◆◆

Décrocheurs de Lune, spectacle du réseau classe départ

>> École du spectateur 2022

Retour d'expérience

Retour d'expérience de Catherine Mérour (Présidente SRIAS Bretagne) et Monique Suspene (Vice-présidente SRIAS Occitanie)

Le stage école du spectateur est un stage de formation confédéral qui se tient pendant le festival d'Avignon. Il permet de répondre aux besoins des élu·es CGT en charge des questions culturelles. Il lie la formation à une expérimentation concrète de la rencontre avec la culture.

QU'EST-CE QUE CE STAGE VOUS A APPORTÉ ?

Catherine : Cela a enfoncé le clou et confirmé ce que je fais actuellement en tant que présidente de la SRIAS Bretagne que je ne me suis pas trompée de voie.

Monique : Cela m'a fait découvrir le monde du spectacle mais de l'autre côté. Au premier abord, ce n'était pas ma tasse de thé, je trouvais ça compliqué et difficile de le mettre en pratique. Maintenant, cela va me permettre de mettre l'accent dans les actions que je propose sur la découverte du monde du spectacle et d'oser proposer des choses différentes. Ce stage m'a également permis d'avoir des échanges constructifs sur la mise en pratique sur le terrain.

Catherine : Cela a bousculé les codes que j'avais. « Pour moi Avignon c'était inabordable parce que je n'étais pas du milieu. » Mon premier obstacle c'était d'oser m'inscrire. Ensuite le fait de rencontrer d'autres participants et d'assister aux spectacles m'a bousculée et m'a fait sortir de ma zone de confort. Je ne suis pas sortie indemne de ce stage « dans le bon sens ». Cela a renforcé ma position sur la vision que j'ai de la vie à savoir le partage et de donner l'opportunité.

Monique : C'était surtout l'envers du décor qui m'a bousculée !

Catherine : Quand on est arrivé, c'était atypique, c'est comme si on était dans un autre monde. On sort du train et on bascule dans un autre milieu, dans l'envers du décor.

Monique : De voir l'avant, le pendant et l'après, par exemple avec la mise en place de la scène dans la cour d'honneur du Palais des Papes, c'était extraordinaire.

RECOMMANDERIEZ-VOUS CE STAGE À UN INITIÉ OU À UN NON-INITIÉ ?

Catherine : Pour un mandaté SRIAS, je conseillerais absolument de s'inscrire ! Avec les échanges, cela permet de confirmer nos prises de position et d'ouvrir d'autres possibilités. Je me suis rendu compte avec l'annuaire des spectacles qu'il y en avait vraiment pour tous les goûts. C'est vraiment pour tous les publics avec une partie spécifique pour les personnes handicapées. Tous les spectacles auxquels j'ai assisté, quel que soit leur style, m'ont entraînée, c'est grandiose et on n'en sort pas indemne. Pour ceux qui débutent, il faut absolument y aller aussi. Ne serait-ce que pour avoir une vision du monde artistique (les spectacles, les dessins des affiches, les costumes, …) mais aussi pour développer notre sensibilité, notre ouverture d'esprit. C'est un émerveillement quel que soit l'âge. « À 50 ans, Avignon, c'est aussi pour moi ! »

Monique : Concernant le travail avec les asso locales de l'ANCAV-SC, cela permet de plus grandes possibilités et de développer des actions en lien avec les valeurs de la CGT. Les spectacles permettent un travail sur soi.

Ce qui m'a frappée, c'est aussi le nombre de troupes qui sont là et on ne peut pas tout voir. C'est vraiment la découverte d'un nouveau monde pour moi, de l'envers du décor. D'avoir rencontré le directeur du festival, c'était aussi inimaginable. Avoir une vision aussi sur tout le festival off.

Catherine : Certains spectacles m'ont également plus touchée, car ils sont aussi en lien avec les valeurs CGT (ex « les décrocheurs de lune »).

SI VOUS DEVIEZ RÉSUMER CETTE FORMATION EN UNE PHRASE ?

Catherine : C'est passer du théorique des formations au concret sur le terrain.

Monique : C'est grandiose, ça te bouscule, c'est comme un boomerang, ça te renvoie à toi sur tes émotions, ça te transforme.

> « la culture n'est pas réservée à une élite »

Le stage *école du spectateur* peut être complété par le stage *activités sociales et culturelles* pour élaborer des activités sociales et culturelles qui soient sources d'émancipation pour les personnels, avec la démarche CGT.

« Pour que nos vies ne soient plus classées sans suite »

>> Violences sexistes et sexuelles :

5 ans après #Metoo, où en est-on dans la Fonction publique ?

Le samedi 19 novembre, la CGT a appelé à des marches avec le Collectif #NousToutes *« Pour que nos vies ne soient plus classées sans suite »* à Paris et partout en France. L'UFSE-CGT s'inscrit pleinement dans cette démarche unitaire qui appelle à se mobiliser jusqu'au vendredi 25 novembre 2022, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

Cinq ans après #Metoo, les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie sont toujours une triste réalité. Même si les consciences s'éveillent grâce à des femmes qui osent parler, la majeure partie des femmes victimes ne voient aucune suite donnée à leur signalement.

AU TRAVAIL

Au travail, 90 % des faits de harcèlement sexuel sont classés sans suite, alors qu'une femme sur cinq a déjà été victime de ce type de violences. Pourtant rappelons-le, l'employeur a une obligation de protection et de prévention. Il doit garantir la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

80 % des femmes ont déjà fait l'objet de propos ou comportement sexistes au travail. La banalisation des violences est encore trop souvent le quotidien des travailleuses.

Dans la Fonction publique, les dispositifs de signalement sont de véritables coquilles vides, 97 % des victimes ne voient aucune suite donnée à leur signalement. Les plans d'action sont de simples opérations de comm' sans budgets pérennes dédiés, parfois même les actions proposées font l'objet « d'appels à projets » forcément inégalitaires et aléatoires. Les référent·es violences issu·es des instances représentatives (futures formations spécialisées hygiène sécurité et conditions de travail) prévues depuis l'accord Fonction publique de 2018 ne sont que très rarement mis en place.

Il aura fallu attendre plus de trois ans pour que la Fonction publique envisage enfin de sortir un guide sur les « outils statutaires et disciplinaires contre les violences sexistes et sexuelles » (à paraître en cette fin d'année) dans l'objectif de mettre en œuvre la tolérance zéro sur le terrain de violences.

DROIT À LA PROTECTION

La protection fonctionnelle qui a comme objectif de prévenir les violences, protéger la victime, prendre en charge ses frais et réparer les dommages subis est très méconnue et très peu utilisée. Pire, elle est refusée à de nombreuses victimes qui sont contraintes à des procédures contentieuses extrêmement coûteuses, à l'image d'affaires scandaleuses au Conseil d'État, aux Douanes, aux Armées, dans l'enseignement supérieur…

Car la CGT est un syndicat de transformation sociale, féministe, elle ne peut rester sourde aux violences sexistes et sexuelles, d'autant que ces dernières remettent en cause l'émancipation des femmes et leur droit au travail.

DES CHIFFRES ACCABLANTS

Une femme décède tous les trois jours.

En 2020, 213 000 femmes sont victimes de violences conjugales, 70 % sont des faits répétés et 80 % sont également des violences psychologiques. Les conséquences de ces violences sont très importantes : 64 % d'entre elles sur leur santé physique et 66 % sur leur santé psychologique et pour 56 % sur leur vie quotidienne, leurs études ou leur travail.

En 2020, 94 000 femmes sont victimes

de viol ou tentative de viol, neuf femmes sur dix connaissent leur agresseur. Les répercussions sont massives : 72 % déclarent des conséquences psychologiques et 63 % sur leur vie quotidienne, les études ou le travail.

La convention de l'OIT 190 contre le harcèlement et le monde du travail de 2019 n'a toujours pas donné lieu à de nouvelles dispositions que sa transposition exige pourtant, comme celle de créer une protection contre le licenciement pour les femmes victimes de violences intrafamiliales, leur accorder des autorisations d'absence pour effectuer leurs démarches, ou des mobilités fonctionnelles ou géographiques, la prise en charge de frais de soins psychologiques…

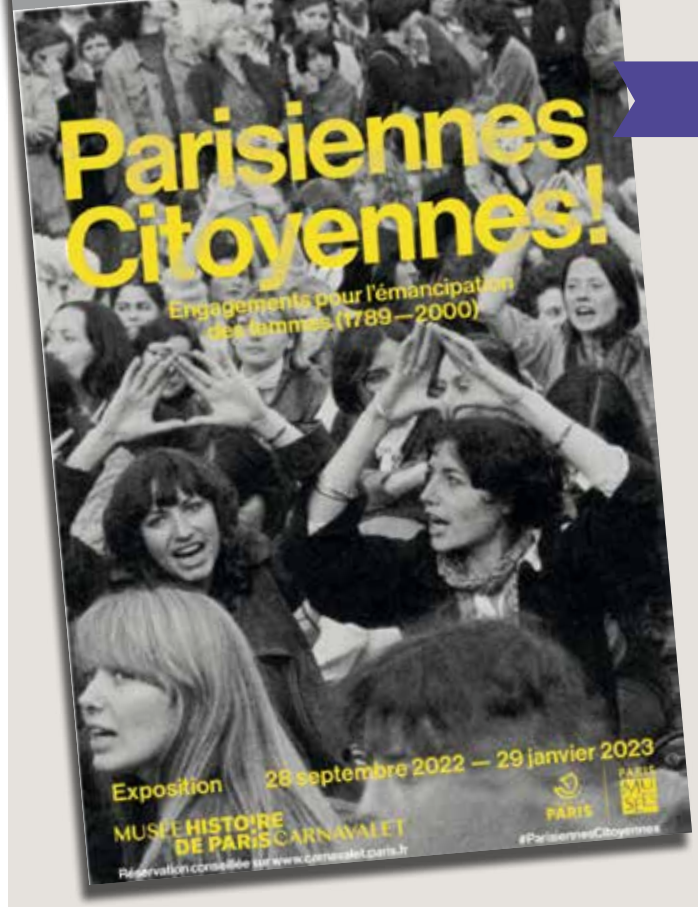
Nous faisons par ailleurs le triste constat d'une justice patriarcale qui classe sans suite 80 % des affaires de violences conjugales, ne condamne que 0,6 % des auteurs de viol et 65 % des victimes de féminicides avaient saisi les forces de l'ordre ou la justice.

La Fonction publique dont les moyens sont drastiquement réduits par des années de politiques d'austérité, a besoin de créations d'emploi et de formations solides et spécifiques pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Afin de mobiliser la semaine du 21 au 25 novembre, la CGT met à disposition un kit militant pour agir : afin d'interpeller les employeurs publics sur les lieux de travail, d'organiser des heures d'information syndicale, de déployer un questionnaire sur les violences et le sexisme, de distribuer des foulards violets et des violentomètres. L'UFSE-CGT met par ailleurs à disposition un tract et une fiche militante sur la protection fonctionnelle, un tract d'appel, des chiffres clés pour la bataille des idées, des préavis de grève, un appel unitaire.

DOCUMENTS À TÉLÉCHARGER À PARTIR DE

www.egalite-professionnelle.cgt.fr



Le musée Carnavalet présente une synthèse inédite sur l'histoire et la mémoire des luttes pour l'émancipation des femmes en se concentrant sur l'histoire des féminismes à Paris.

Aux côtés de certaines figures incontournables, d'Olympe de Gouges à Gisèle Halimi, une large place est faite aux Parisiennes moins connues ou anonymes : citoyennes révolutionnaires de 1789, de 1830, de 1848, Communardes, suffragettes, pacifistes, résistantes, femmes politiques ou syndicalistes, militantes féministes, artistes et intellectuelles engagées, travailleuses en grève, collectifs de femmes immigrées…

Le parcours de l'exposition suit un fil chronologique qui commence par la revendication du « droit de cité » pour les femmes, pendant la Révolution, et se clôt avec la loi sur la parité, en 2000. Entre ces deux dates se déploie une dynamique de l'émancipation des femmes explorée dans toutes ses dimensions : elle implique le droit à l'instruction comme celui de travailler, les droits civils et les droits civiques, si difficiles à obtenir, mais aussi la liberté de disposer de son corps et l'accès à la création artistique et culturelle.

Peintures, sculptures, photographies, films, archives, affiches, chants, manuscrits, ou autres objets militants voire insolites, rendent compte de la diversité des combats et des modes de revendications. Les Parisiennes citoyennes ont mille et un visages au service d'innombrables causes, dans une capitale qui crée l'événement, fabrique des icônes et rend possible les avant-gardes et les combats collectifs.

Exposition en cours jusqu'à fin janvier 2023, tarif plein 11 euros, réservation en ligne conseillée.◆

Référé-liberté gagnant au Ministère du travail pour le droit syndical des stagiaires de la Fonction publique

Le tribunal administratif de Paris a rendu le samedi 18 juin 2022 une ordonnance dans le cadre d'un référé-liberté formé par trois syndicats du Ministère du travail (CGT, SUD et CNT) qui ne laisse aucun doute sur le bénéfice du droit syndical y compris celui du congé formation syndicale aux élèves et stagiaires de la Fonction publique.

Cette décision met un coup d'arrêt à des pratiques illégales dans ce ministère et pourra désormais servir de jurisprudence de référence si d'aventure d'autres administrations envisageaient de bafouer la liberté syndicale des agent·es en formation initiale.

CONTEXTE

Quatre syndicats (dont les 3 requérants) ont organisé pour la deuxième fois en dix ans des « Assises du Ministère du Travail » les 20,21 et 22 juin 2022 qui a réuni près de 300 participant·es afin de leur permettre de reconstruire le sens de leurs missions et d'adapter leurs pratiques professionnelles au regard des évolutions du monde du travail, des réformes légales et des réorganisations du Ministère. Les inspecteurs et inspectrices stagiaires n'ont pas été autorisé·es à participer à cet événement, ni au titre du congé formation syndicale, ni au titre des autorisations d'absence dans le cadre du crédit-temps syndical.

Ce refus de principe pour les élèves et les stagiaires, opposé par la direction des ressources humaines des chargés des affaires sociales, est intervenu six jours avant la tenue de l'événement, alors que les demandes de congé formation syndicale avaient été déposées dans les délais réglementaires (un mois). Face à ce refus, les syndicats ont informé l'administration de l'utilisation d'autorisations spéciales d'absence (article 16 du décret de 1982) qui a fait l'objet d'une fin de non-recevoir par la DRH.

En excluant par principe toute une catégorie statutaire, cette décision entrave non seulement la liberté syndicale mais également la liberté des élèves et stagiaires d'apprécier les modalités pédagogiques de cette action syndicale, qui organisait un échange dont la qualité repose précisément dans la diversité des statuts et des expériences.

L'UFSE-CGT a également interpelé en urgence le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques et la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique sur cette situation, sans qu'ils daignent y répondre.

Pour faire cesser cette atteinte grave et manifestement illégale portée à la liberté syndicale, les syndicats n'ont eu d'autre choix que de saisir le juge administratif qui leur a donné raison et permis aux stagiaires de participer à cette très belle initiative syndicale.

CE QUE RÉAFFIRME LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

• **Un intérêt à agir des syndicats :** en effet, il est de jurisprudence constante que « les syndicats sont recevables à attaquer toutes les décisions qui les concernent es-qualité, et aussi toutes

TEXTES DE RÉFÉRENCE

>> Référé liberté :
Article L 521-2 du Code de justice administrative

>> Liberté syndicale :
• 6° du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946
• Article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentale
• Article 20 de la déclaration universelle des Droits de l'Homme
• Article 11 de la Convention n° 87 de l'Organisation Internationale du Travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948.
• Article L113-1
• Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.
• Article L 113-1 du code général de la Fonction publique issu de l'article 8 Loi Le Pors n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires.

>> Congé formation syndicale :
Article L 215-1 du code général de la Fonction publique
Décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale

>> Droit syndical :
Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique.
Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique de l'État

>> Stagiaires Fonction publique d'État :
Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics

les décisions réglementaires, collectives et individuelles qui portent atteinte aux groupes qu'ils représentent et, sous certaines conditions, à un ou plusieurs de leurs membres ».

Les syndicats requérants disposent d'autant plus d'un intérêt à agir en contestation d'une décision qui entend édicter une position de principe de portée générale qui porte atteinte à l'exercice du droit syndical des fonctionnaires stagiaires pour l'ensemble des agent·es primo-arrivant à l'avenir et pour l'ensemble des activités syndicales susceptibles d'être organisées sous couvert de de la formation syndicale ou du crédit temps syndical.

En qualité d'organisateurs et de participant·es à la formation syndicale dont le bénéfice est interdit par la décision contestée à une partie des personnes inscrites (16 stagiaires), dont certains de leurs membres, les syndicats requérants disposent manifestement d'un intérêt à agir. Au surplus, les syndicats requérants ont vocation à syndiquer et à organiser des activités syndicales destinées à ces fonctionnaires stagiaires. D'ailleurs, certains des fonctionnaires stagiaires exclus de la formation syndicale en sont, en l'espèce, membres.

• **Un caractère d'urgence et une atteinte à la liberté syndicale,** liberté fondamentale consacrée par le 6° du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. » et reconnue par de nombreux traités internationaux, qui justifient pleinement la recevabilité du référé liberté pour lequel le juge s'est prononcé dans les 48 heures.

• **L'application du droit syndical aux élèves et stagiaires de la Fonction publique :** « Les droits syndicaux ouverts aux agents publics, lesquels droits participent comme le congé de formation syndicale à l'exercice de la liberté syndicale qui est une liberté fondamentale, concernent les fonctionnaires stagiaires… ». Les fonctionnaires stagiaires sont bien des travailleurs et travailleuses salarié·es, des agent·es public·ques qui bénéficient du statut général des fonctionnaires et de la liberté syndicale qui y est garantie ainsi « Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. »

Ainsi, le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics prévoit à son article 2 le principe en vertu duquel les fonctionnaires stagiaires bénéficient des dispositions du statut général au même titre que les fonctionnaires titulaires, à la seule exception des conditions particulières prévues pour l'exercice de certains droits par le décret. Ce dernier ne prévoit aucune disposition particulière aux stagiaires en matière de droit syndical et cette liberté fondamentale ne peut donc pas être regardée comme exclue par principe.

• **L'absence de motif légitime à la décision du Ministère :**

« *…sous la seule réserve d'adaptation si nécessaire à la situation particulière d'un exercice probatoire des fonctions et de formations professionnelle.* » Il est de jurisprudence constante que, pour qu'une décision affectant les libertés puisse être regardée comme légale, elle doit être nécessaire par rapport à un objectif légitime et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit. Les requérants invoquaient dans cette affaire que le seul but légitime susceptible d'être admis s'agissant de la situation particulière aurait pu être celui de priver d'effet la formation préalable à la titularisation prévue par le statut particulier du corps dans lequel les stagiaires ont été recrutés, ou de tenir en échec les modalités prévues pour l'évaluation de leur aptitude à être titularisés. La circulaire du 3 juillet 2014 relative au droit syndical dans la Fonction publique d'État précise d'ailleurs que les crédits d'heures et les ASA peuvent *«être accordés à condition que l'exercice de l'activité syndicale ne porte pas atteinte au bon déroulement du stage, afin de permettre d'apprécier l'aptitude du stagiaire au service ».* La CGT a d'ailleurs fait remarquer à la DRH que deux jours et demi d'absence de l'Institut National Travail Emploi Formation Professionnel ou d'un stage d'observations dans les services, parfaitement justifiés et s'opérant dans un cadre syndical professionnel, ne portaient en aucun cas préjudice au bon déroulement d'une formation planifiée sur 18 mois.

En l'espèce, le ministère n'a « *pas invoqué de circonstances particulières* » et a donc « *porté une atteinte grave et manifestement illégale à leur liberté syndicale* ».

10 MESURES PRIORITAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

1. Un plan de démocratisation du service public assurant un véritable contrôle citoyen.
2. Un nouveau plan de titularisation.
3. 500 000 emplois supplémentaires pour répondre aux besoins.
4. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
5. 10 % de hausse de la valeur du point d'indice tout de suite et l'indexation des salaires sur l'inflation.
6. L'amélioration des grilles indiciaires et déroulements de carrière.
7. Le retrait du projet Macron de réforme des retraites et l'amélioration du système existant.
8. La réduction du temps de travail à 32h.
9. Des plans contraignants d'amélioration des conditions de travail.
10. Un investissement massif dans la formation professionnelle.

L'ENJEU DÉMOCRATIQUE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Du 1er au 8 décembre, les agent·es des trois versants de la Fonction publique sont appelé·es à voter pour renouveler les organismes consultatifs, choisir leurs représentantes et leurs représentants et à déterminer l'audience de chacune des organisations syndicales.

À l'heure où les politiques libérales démontrent leur nocivité et où les services publics sont au cœur des enjeux de notre société, ce scrutin revêt une importance majeure.

Le premier est celui de la participation dans un contexte marqué par la dégradation mise en œuvre par le pouvoir exécutif depuis des années.

Il faut voter car chaque voix exprimée comptera lors du dépouillement et pour les quatre années qui viennent.

En même temps qu'elle est de toutes les luttes pour la Fonction publique, la CGT œuvre à des propositions pour améliorer la qualité du service public, les conditions de travail, les carrières et le pouvoir d'achat. Ce document vient le souligner.

Novembre 2022 | Ne pas jeter sur la voie publique

VOTER ET FAIRE VOTER CGT,
C'EST FAIRE LE CHOIX DE LA DÉMOCRATIE, DU PROGRÈS SOCIAL ET DU SERVICE PUBLIC.
C'EST VOTER POUR VOUS.

Élections professionnelles 8 décembre 2022
JE VOTE la cgt
essentielle
pour nos droits
pour le service public