



■ ■ ■ **MISSIONS**
Projet de loi immigration:
Impacts à la CNDA et l'OFPPA



■ ■ ■ **RETRAITÉ·ES**
Montant des pensions

FONCTION PUBLIQUE



**FRAPPONS PLUS FORT
ENCORE ET ENSEMBLE,
JUSQU'AU RETRAIT**



Plus fort encore !

Avec 3,5 millions de manifestant·es, des taux de grève conséquents, des grèves reconductibles d'ores et déjà décidées et en cours de construction dans différents secteurs professionnels, la mobilisation du 7 mars est un moment qui marque l'histoire du mouvement social en France.

Plus que jamais, le projet de loi porté par la Macronie fait l'objet d'un rejet massif alors que l'aspiration du monde du travail consiste à travailler moins, toutes et tous, et mieux.

Les conséquences de l'adoption d'un tel projet de loi seraient catastrophiques puisqu'elles généreraient plus d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'incapacité à travailler, une

montée en puissance de l'invalidité, une hausse du chômage, le creusement de toute une série d'inégalités entre les femmes et les hommes, entre les catégories socioprofessionnelles, plus particulièrement entre les ouvriers et les cadres, etc.

Conjuguée à l'action unitaire des organisations syndicales et de la jeunesse, la pugnacité de différents groupes parlementaires et plus largement de la Nupes à l'assemblée nationale a fait voler en éclat le discours mensonger de la Macronie sur les 1200 euros et bien d'autres aspects du projet de loi. La Macronie a même dû reconnaître que les femmes seraient plus pénalisées que les hommes!

Au bout du bout, avec l'allongement de la durée légale à 64 ans et l'accélération de la date d'entrée en vigueur des 43 annuités requises pour une retraite à taux plein, la Macronie et le patronat veulent baisser le niveau des retraites dans l'objectif de développer la retraite par capitalisation.

APRÈS LES 7 MARS, 8 MARS — JOURNÉE DE MOBILISATION INTERNATIONALE POUR LE DROIT DES FEMMES —, FRAPPONS PLUS FORT ENCORE ET ENSEMBLE, JUSQU'AU RETRAIT DU PROJET DE LOI! ♦

FP	SOMMAIRE	10	■ Trois questions à Anouk Lerais
2	ÉDITO	11	■ Actualité revendicative de la CGT OFPRA
	ACTU		SERVICE PUBLIC
3	■ Dans la Fonction publique, poursuivre et amplifier la mobilisation	12-13	■ La responsabilité des gestionnaires publics
4	■ La CGT condamne le scandaleux mépris du ministre Guérini	13	SOCIAL
4	■ La règle du trentième indivisible en cas de grève censurée		■ La nouvelle circulaire PIM est inacceptable!
5	■ #8MARS2023: Journée de mobilisation historique pour les droits des femmes	14-15	VIE SYNDICALE
	MISSIONS	16	■ Élections 2022 : Les listes unitaires
6-7	■ Projet de loi immigration intégration: Incidences à la CNDA	17	■ Compte rendu CCN
7	■ Trois questions à Cédric Le Pennedu		■ Contribution de la CGT Fonction publique pour le 53e congrès
8	■ Actualité revendicative CGT CNDA	18-19	COLLECTIF RETRAITÉ·ES
	—		■ L'illusion dangereuse
9-10	■ Impact de la loi immigration intégration sur les usager·es et les personnels de l'OFPRA	20	ANGLE DROIT
			■ Indemnité de fin de contrat dans la FPE
		21-22	INFO
			■ 3 Volets: Lure
		23	LIVRE
			■ Féministes! 3 questions à Suzy Rojzman

FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

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
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

Dans la Fonction publique, poursuivre et amplifier la mobilisation



Ici à Toulon, comme partout en France, le 7 mars 2023, le rejet massif d'une réforme injuste

AVEC L'ENGAGEMENT de la grève reconductible dans plusieurs secteurs et plus de 3 millions de manifestantes et manifestants, la journée du 7 mars a été la plus forte depuis le début du processus de mobilisation engagé pour le retrait du projet de retraite à 64 ans voulu par Macron.

Dans la Fonction publique, le nombre de grévistes a considérablement augmenté, en dépit des restrictions imposées à cette liberté fondamentale. Il se situe à des niveaux historiquement hauts, ce que même les chiffres officiels du ministère n'arrivent pas à masquer.

La grève se poursuit aujourd'hui dans plusieurs secteurs sous des formes diverses, y compris dans la Fonction publique. La CGT Fonction publique salue les grévistes et appelle à prolonger et étendre le mouvement.

L'acharnement des macronistes constitue un véritable déni de démocratie.

Le rejet du projet Macron et le soutien à la mobilisation demeurent massifs dans la population. Les manifestations organisées partout en France dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes participent elles aussi de ce rejet massif et de la construction du processus de lutte.

L'acharnement des macronistes constitue un véritable déni de démocratie. Les bras d'honneur du ministre de la Justice à l'Assemblée symbolisent avec force le niveau d'irrespect

des macronistes tant pour l'opposition que pour le Parlement et *in fine* la démocratie.

Ce sont bien le pouvoir exécutif et ses soutiens qui créent les conditions de l'affrontement et pénalisent la vie de toute la population. Leur fébrilité et leur isolement sont tels qu'ils ne convainquent pas leur propre camp et en sont réduits à menacer de sanction leurs députés ne soutenant pas le projet de loi.

Par la grève, par sa reconduction, par des actions sous des formes diversifiées, la CGT Fonction publique appelle à organiser partout la poursuite de la lutte pour gagner le retrait du projet Macron !



De g. à d. : Natacha Pommet, SG fédé SP ; Céline Verzeletti, Co-SG UFSE ; Mireille Stivala SG CGT-SAS ; Baptiste Talbot, Coordination CGT Fonction publique — Paris, 8 mars 2023

La CGT condamne le scandaleux mépris du ministre Guerini pour le droit de grève dans la Fonction publique

Saisi de longue date par la CGT, première organisation syndicale de la Fonction publique, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a rendu le 14 février une décision relative à la règle du trentième indivisible selon laquelle un agent de l'État en grève, même une heure, se voit retirer une journée entière.

Le CEDS considère que l'État français applique des retenues "disproportionnées" sur le salaire de ses agents grévistes. Il a aussi pointé l'absence de "justification objective et raisonnable" à la différence de traitement entre les agents de l'État et ceux des versants territorial et hospitalier, pour lesquels, comme dans le secteur privé, la retenue salariale est strictement proportionnelle à la durée de la grève.

Il s'agit incontestablement d'une belle victoire de la CGT dans cette période de mobilisation sociale.

Alors que cette décision aurait au minimum dû conduire le gouvernement à ouvrir une réflexion et un dialogue avec

les organisations syndicales, le ministre Guerini a d'ores et déjà fait savoir par voie de presse que le gouvernement n'entend pas prendre en compte la décision du CEDS.

Pourtant prompt à affirmer son attachement au cadre européen, le gouvernement s'assoit donc sans vergogne sur une décision d'un organe du Conseil de l'Europe, organisation intergouvernementale chargée de la promotion des droits humains et qui regroupe 46 États membres dont la France.

Habituellement prompt à motiver sa politique de reculs sociaux par l'environnement international, le gouvernement n'hésite pas, lorsqu'il s'agit d'enlever le droit de grève, à brandir une spécificité nationale qui n'aurait selon lui rien d'anticonstitutionnel.

Le ministre pousse le cynisme jusqu'à affirmer que la règle du 1/30e serait « plutôt avantageuse » puisque les retenues sont calculées sur les jours calendaires et non sur ceux ouvrés. Il omet évidemment au passage de préciser que

ce mode de calcul est particulièrement pénalisant en cas de grève sur plusieurs jours incluant un week-end. Après les contre-vérités débitées s'agissant du projet de réforme des retraites, cette appréciation ministérielle confirme combien ce gouvernement a un problème avec les faits.

Cette prise de position du ministre est évidemment liée au contexte social. Elle n'entravera pas la volonté des personnels de la Fonction publique de gagner le retrait du projet Macron de retraite à 64 ans et pour cela de se mettre massivement en grève et de mettre à l'arrêt la Fonction publique à compter du 7 mars.

La CGT poursuivra sa bataille pour la suppression de la mesure discriminatoire que constitue le 1/30e indivisible, comme de toutes les autres restrictions au droit constitutionnel de grève dans les trois versants de la Fonction publique, notamment celles introduites par la loi Dussopt dite de transformation de la Fonction publique. ♦

La règle du trentième indivisible en cas de grève censurée par le Comité européen des droits sociaux

La Confédération, aux côtés de l'UFSE-CGT et la Fédération CGT Finances publiques, avait déposé une réclamation devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour dénoncer la règle du trentième indivisible qui veut qu'un agent public de l'État en grève, même une heure, se voit retirer un trentième de sa rémunération, soit une journée entière.

Après de longues années d'attente, le CEDS donne largement raison à la CGT, considérant que la règle du trentième indivisible constitue une violation du droit de grève.

De plus, cette règle est jugée discriminatoire en ce qu'elle n'est prévue que pour les agents publics de l'État et non pour les deux autres versants de la Fonction

publique (hospitalier et territorial).

Il s'agit incontestablement d'une belle victoire de la CGT dans cette période de mobilisation sociale démontrant, une fois encore, que le droit français n'est pas conforme aux normes internationales et européennes.

En effet, la Cour de cassation vient récemment d'être épinglée par le CEDS pour n'avoir pas respecté sa décision relative à l'injuste barème Macron ; on peut donc espérer que le Conseil d'État saura, quant à lui, modifier sa jurisprudence pour enfin respecter le droit de grève.

Pour la CGT, il y a urgence à ce que l'employeur public et les juridictions internes appliquent les recommandations du CEDS, comité participant à l'effectivité et la protection des droits sociaux des travailleurs.es.

Comme ce fut le cas en 1982, il y a urgence à ce que le législateur abroge enfin cette règle scandaleuse et gravement attentatoire au droit de grève, pourtant droit constitutionnel.

Alors que nous sommes en pleine mobilisation pour la défense de nos retraites, la CGT saura se saisir de cette décision pour contraindre l'employeur public à respecter le droit de grève des agents.es publics. ♦

**#8MARS2023:
JOURNÉE
DE MOBILISATION
HISTORIQUE
POUR LES DROITS
DES FEMMES**

La journée internationale de lutte pour les droits des femmes a été le signe d'une très forte mobilisation nationale: 70 000 personnes à Paris, plusieurs centaines de milliers partout en France pour près de 200 mobilisations. Ces chiffres sont historiques.

Le mot d'ordre était commun: toutes les femmes s'opposent à la réforme des retraites. Les organisations syndicales et associations féministes ont manifesté pour faire des femmes les grandes gagnantes en obtenant le retrait de la réforme des retraites.

Emmanuel Macron et son gouver-



Paris, 8 mars 2023

nement l'ont compris: le 8 mars a été pour eux l'occasion de présenter des mesures censées améliorer les droits des femmes. Le plan interministériel présenté par la Première ministre ne contient pourtant aucune mesure sur la revalorisation des salaires.

L'extension de l'index égalité professionnelle à la Fonction publique et le conditionnement de l'accès aux

marchés publics aux entreprises ayant une bonne note ne changeront rien aux 28 % d'écart de salaire. Aucune mesure non plus sur la création d'un service public de la petite enfance. Pourtant, 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes notamment car elles sont majoritairement en charge des enfants et des proches en situation de dépendance.

Le plan interministériel met l'accent sur la lutte contre les violences sans, pour l'instant, une réelle augmentation du budget associé. 2 milliards pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles: voilà ce qu'aurait dû prévoir ce nouveau plan d'action.

Rien non plus sur une réelle mise en œuvre de la loi de 2001 sur l'éducation à la vie sexuelle et affective. Pourtant, c'est l'éducation, la prévention et la formation qui permettront de construire une société plus égalitaire.

Les femmes migrantes, précaires et étrangères sont les grandes oubliées de ces annonces. Garantir l'égalité pour toutes, c'est prendre en compte toutes les femmes

Enfin, l'annonce de la constitutionnalisation de l'IVG est une victoire pour les droits des femmes. Les associations féministes et les parlementaires de gauche se battent depuis des années pour l'obtenir

Nous attendons de ce projet de loi que le droit à l'IVG soit garanti dans la Constitution comme étant un droit fondamental et une liberté, condition indispensable pour sécuriser ce droit pour les années à venir. Cette annonce doit maintenant suivre avec l'amélioration concrète de l'accès à l'avortement en France. ♦



Faire chanter
Mona Lisa,
l'image qui fait le
tour du monde
— Paris, Le
Louvre,
8 mars 2023



Projet de loi immigration intégration

Incidences à

la Cour nationale du droit d'asile

Le projet présenté par le gouvernement concernant spécifiquement la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) marche sur deux jambes :

- La généralisation du juge unique ;
- La territorialisation de la Cour.

Nous sommes résolument contre ces deux propositions.

JUGE UNIQUE

Une des spécificités de la Cour est d'intégrer au sein de la formation de jugement un·e magistrat·e ainsi que deux juges assesseurs nommé·es par le vice-président du Conseil d'État et par le Haut-commissariat aux réfugiés. Cette richesse dans sa composition fait la force de la Cour, elle permet une diversification des questions posées lors de l'audience, étape essentielle dans le processus d'une demande d'asile, mais également d'éclairer d'un jour nouveau les éléments d'un dossier lors du délibéré. Faire statuer la Cour, par principe, en juge unique c'est ainsi appauvrir les débats et les rendre stériles. Il faut bien le comprendre ainsi, l'austérité budgétaire et les économies de bouts de chandelle l'emportent sur la qualité de la justice rendue au détriment des demandeurs et demandeuses d'asile !

LA TERRITORIALISATION

La CNDA, contrairement aux tribunaux administratifs et cours administratives

d'appel, est une juridiction nationale dont les locaux se situent à Montreuil. Si l'objectif gouvernemental est d'éclater la Cour en annexes situées auprès des cours administratives d'appel, « gage de proximité » selon le gouvernement, aucune mesure concrète ne vient émailleur son discours en vue de répartir de manière homogène les demandeur·ses d'asile sur tout le territoire. Pour l'heure, après une étude menée par notre syndicat, cette posture relève de la chimère puisque l'extrême majorité des domiciliations sont basées actuellement en Île-de-France. À la question de la capacité des régions à proposer des interprètes en langues rares (mais pour un contingent de demandeur·ses d'asile conséquent), le gouvernement répond par l'espérance, idem pour l'accompagnement par des avocat·es. Ce volet « humaniste » ne repose sur absolument rien de tangible pour les requérant·es. Pire, il comprend des risques d'isolement pour les agent·es d'une même chambre de la Cour et sur celui du principe d'harmonisation des décisions. L'éclatement du collectif de travail rendrait la tâche syndicale et la cohésion encore plus difficile qu'elle ne l'est actuellement, la dispersion des collègues ferait de la formation continue un accessoire inadmissible.

Malgré les arguments avancés par nos représentant·es du personnel lors du comité social d'administration du 17 jan-

vier dernier, en présence de la représentante du ministère de l'intérieur et des outre-mer, aucune volonté de dialoguer de la part du gouvernement : on élude, on botte en touche et on rabâche les éléments de langage.

PROPOSITIONS DE LA CGT POUR UNE ÉVOLUTION

De notre côté nous proposons une mesure concrète, légitimée et chiffrée : l'intégration du ou de la rapporteur·e à la formation de jugement en lieu et place de l'assesseur du Conseil d'État (CE), l'idée est la suivante : poursuivre la juridictionnalisation de la Cour et offrir une évolution de carrière aux collègues rapporteur·es qui est au cœur de la préoccupation du président de juridiction arrivé en juillet dernier. Cela tombe bien !

Cette proposition est légitime puisqu'elle s'appuie sur les derniers rapports rendus par la Mission d'inspection des juridictions administratives (MIJA). La suppression des assesseur·es CE (dont le coût en 2022 s'élève à 1 145 000 €) permettrait l'embauche supplémentaire d'une vingtaine de rapporteur·es et aux collègues rapporteur·es de prendre la main, en partie, sur l'audience et le délibéré. Actuellement le ou la rapporteur·e est indépendant·e pour mener son instruction, la conquête est la suivante : étendre sa souveraineté au travail par sa

LOCAUX DE LA COUR
NATIONALE DU DROIT
D'ASILE À MONTREUIL (93)



Trois questions à
Cédric Le Pennedu
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE LA CGT CE-CNDA

■ QUELS ONT ÉTÉ VOS RÉSULTATS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2022 ET QUEL RAPPORT DE FORCE CELA PERMET-IL DANS VOS ÉTABLISSEMENTS ?

Cédric: Il faut rappeler d'où nous partons, la CGT CE-CNDA a pleinement redémarré en avril 2018, composée de deux membres seulement depuis 2020. Nous sommes donc un syndicat relativement nouveau au Conseil d'État, une institution dont les origines remontent au XIII^e siècle... L'implantation n'y est donc pas chose aisée. Mais le travail entamé depuis 2018 a fini par payer puisque nous sommes désormais la première force syndicale au CSA du vice-président du CE (la « super instance » réunissant l'ensemble du corps électoral)! Une nouvelle dynamique se crée après ces résultats historiques puisque le futur bureau pourrait se composer de six membres! Le rapport de force sera nettement différent désormais avec une CGT comme premier syndicat lui-même étoffé de nouveaux membres de grande qualité.

■ COMMENT ORGANISEZ-VOUS LA BATAILLE AVEC LES AGENT·E·S SUR LA LOI ASILE IMMIGRATION ?

Cédric: Afin de légitimer notre position, nous avons sondé en ligne les collègues courant décembre 2022 sur les propositions gouvernementales. Nous avons renouvelé l'opération concernant notre propre proposition (intégration du rapporteur à la formation de jugement). Nous avons également organisé une réunion publique le lundi 23 janvier afin d'expliquer notre position et notre proposition. À cette occasion nous avons invité nos représentants du personnel à revenir sur les échanges tenus lors du CSA du 17 janvier relatif entre autres au projet de loi asile. Il n'est pas exclu, en concertation avec l'intersyndicale, de mener des journées d'action et de mobilisation à l'avenir. Reste à en déterminer l'opportunité et l'envergure possible.

■ LA CONFÉDÉRATION A ENGAGÉ UN TRAVAIL CROISÉ AVEC VOS SYNDICATS : QUEL TRAVAIL EN COMMUN SOUHAITEZ-VOUS POURSUIVRE ET RENFORCER ?

Cédric: Nous avons, par le passé, entretenu des liens erratiques, faute pour nous de temps et de moyens. La nouvelle séquence qui s'ouvre couplée à l'initiative de l'UFSE va nous permettre de pérenniser nos échanges, sur ce sujet mais également sur d'autres. Sur proposition de Sylvie Charvin, nous allons par exemple défilier ensemble lors de la mobilisation contre la « réforme des retraites ». Je pense qu'une réunion prochaine organisée par nos syndicats à l'attention des agent·es de l'OFPPRA et de la CNDA serait un formidable catalyseur pour engager ensuite la lutte localement. ♦

participation aux débats et sa délibération en tant que juge de l'asile.

La bataille s'engage au milieu d'autres: faire que cette loi d'opportunisme politique soit la moins nocive possible pour les requérant·es et les agent·es et en même temps y intégrer une dose de subversion émancipatrice. Il est évident que les projets de réforme de grande envergure sont autant de départs d'incendie qu'il s'agit d'éteindre. Il est évident aussi que la bataille sur la contre-réforme des retraites charriera davantage de monde dans la rue que la défense des travailleur·ses immigré·es, sans-papiers ou bien des demandeur·ses d'asile. Mais ne nous y trompons pas, gagner la bataille sur les retraites c'est préparer le terrain pour des victoires futures. La séquence est cruciale, la première bataille pourrait bien dessiner le destin de la suivante. ♦



Actualité revendicative de la CGT CNDA

Si bien évidemment le futur projet de loi asile occupe notre temps et nos esprits actuellement, d'autres préoccupations de divers ordres suscitent notre vigilance.

Concernant les agent-es de la CNDA, nous sommes contraint-es de revenir sur les points d'accord entre nous et la direction suite aux résultats du baromètre social. **Les engagements de la direction ne sont pas tenus.**

CHARGE DE TRAVAIL

Nous allons également, de nouveau, porter auprès de cette nouvelle direction le calcul de la charge de travail et la prise de congés après un retour de congé maternité/paternité.

L'expérimentation du télétravail pour les secrétaires a pris fin, depuis plusieurs mois, cependant la direction n'a toujours pas tranché cette question, un sujet sur lequel nous allons de nouveau interroger, à l'instar de l'augmentation de la **prise en charge des transports** à hauteur de 75 %. Enfin, la pénurie de dossiers constatée inquiète les collègues quant à la réalisation effective de leur norme et le travail à tout crin potentiel durant l'été pour rattraper ce retard non imputable aux agent-es.

Concernant les **agent-es non titulaires** des TA/CAA, nous avons de nouveau sollicité le DRH du Conseil d'État

(CE) après lui avoir soumis notre enquête sur leurs conditions de travail lors d'une réunion fin juin 2022 pour une sollicitation dès mars 2022! Un arbitrage du secrétaire général du CE devait nous être communiqué courant septembre 2022 et toujours rien. Il s'agit d'organiser une **formation continue** pour ce personnel, la tenue d'un entretien individuel d'évaluation, l'augmentation de leur rémunération, l'octroi d'une prime etc.

Concernant les agent-es du CE, la réflexion doit s'entamer sur la diminution de la **charge de travail des encadrants** qui peine à allier vie professionnelle avec vie personnelle ainsi que de réformer le traitement des cas de discriminations largement insatisfaisant pour l'heure.

RÉMUNÉRATIONS

Pour l'ensemble des agent-es, nous allons pour la énième fois depuis mars 2022, demander des comptes à la direction du CE sur l'absence de mise en œuvre de la **convergence indemnitaire** dont nous sommes bannis par le ministère de la Fonction publique et la DGAFP sans autre forme d'explication. La **revalorisation des salaires des agent-es non titulaires à hauteur de 10 %** afin de faire face à l'inflation sera au cœur de nos prochaines revendications. Avec la possibilité de recourir aux congés formation professionnelle, la question de la formation s'est posée en 2022. La direction du CE a refusé toute demande émanant de collègues, pourtant en lien avec une carrière juridique. Encore une bataille pour que les mots « évolution de carrière, mobilité »

tant loués par la direction ne soient pas que de belles paroles.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Une attention particulière est portée par notre organisation syndicale sur le thème des **violences sexuelles et sexistes** en raison notamment de la prédominance du personnel féminin à la CNDA et de leur statut parfois précaire. Cette double composante conduit parfois certains assesseurs, particulièrement du Conseil d'État et souvent retraités, à s'autoriser des comportements sexistes inadmissibles en audience ou lors du délibéré à l'égard des secrétaires ou bien des rapporteurs. Après des questionnaires sur plusieurs années et des remontées ponctuelles, ce phénomène demeure marginal mais surgit parfois. Si les alertes sont parfois traitées, les sanctions s'apparentent souvent à de **timides remontrances** Bien faible réponse à l'égard de la gravité des faits rapportés. Le Conseil d'État n'est pas en reste non plus sur la question puisque des faits de harcèlement sexuel ont été dénoncés par une agente que nous soutenons dans ses procédures contentieuses, afin qu'elle bénéficie de la protection fonctionnelle et obtienne réparation. Le Conseil d'État n'avait alors pris aucune mesure conservatoire et n'avait pas eu une réponse proportionnée préférant minimiser les faits pour justifier son inaction.

Si le Conseil d'État s'efforce de communiquer et entame timidement une formation obligatoire sur ces questions pour les RP dans un premier temps, force est de constater que les mesures ambitieuses que nous avons portées en la matière lors du plan de négociation sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes furent balayées d'un revers de main par la direction. L'autre nom du cache-misère. ♦



Impact de la loi immigration intégration sur les usager·es et les personnels de l'OFPRA

LOCAUX DE L'OFPRA
À FONTENAY-SOUS-BOIS (94)

Le projet de loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration », qui prétend engager une réforme structurelle de notre système d'asile, ne comporte qu'un article qui concerne directement l'OFPRA. Il s'agit de l'article 19, qui a pour objet la création de pôles territoriaux « France Asile », au sein desquels devront se trouver des agent·es de l'OFPRA, dans la trentaine de guichets uniques pour demandeurs d'asile (GUDA) partout sur le territoire hexagonal.

Au sein des préfectures, les agent·es de l'OFPRA seront ainsi chargé·es de procéder à l'introduction immédiate des demandes d'asile, en recueillant notamment des éléments sur les motifs de la demande. Ce dispositif remplace l'actuelle introduction du dossier par courrier, avec un délai maximum de 21 jours dont dispose les demandeurs et demandeuses d'asile afin de renseigner un formulaire et faire état des motifs fondant leur demande de protection.

Contrairement à ce qui est invoqué par le gouvernement, il est clair que ce projet de loi affecte les garanties apportées aux demandeurs et demandeuses d'asile.

L'INDÉPENDANCE EN QUESTION

Éclater l'OFPRA dans les GUDA, à travers l'entité France Asile, conduit à une plus grande confusion sur le rôle de chacun. La mission d'instruction de l'OFPRA, consistant à appliquer le droit en instruisant la demande d'asile d'une personne déterminée, nécessite d'être séparé et autonome des acteurs préfectoraux compétents au regard du séjour, pour acter, même physiquement, la séparation hiérarchique des services préfectoraux dans lesquels exerceront les

agent·es de l'Office et pouvoir assurer aux usager·es la confidentialité de leurs propos et l'indépendance de l'instruction de leur demande.

LES DÉLAIS

Raccourcir le délai d'introduction, présenté comme l'un des objectifs majeurs du projet de loi, c'est enlever un temps nécessaire aux demandeurs et demandeuses d'asile. La formulation d'une demande d'asile requiert un temps spécifique, un temps au cours duquel les personnes ont assuré leurs besoins matériels immédiats, idéalement ont bénéficié d'un accompagnement, et peuvent se replonger dans leur parcours de vie pour parvenir à l'exprimer.

Or, en accélérant tous les délais d'entrée en procédure, et par conséquent également le délai de convocation pour l'entretien devant l'OFPRA, le dispositif prévoit qu'on attende des demandeurs et des demandeuses d'asile qu'ils fixent leur récit avant même de bénéficier des conditions matérielles d'accueil, sans avoir de certitude sur leurs conditions de vie, sans avoir pu bénéficier d'aucun accompagnement (par des intervenantes sociales, des médecins, des psychologues, avoir bénéficié de l'assistance d'un interprète) et ce, directement dans les locaux préfectoraux,

avec les craintes que cela peut induire sur la confidentialité.

LIEN HIÉRARCHIQUE

D'un point de vue de la situation des personnels, énormément de points posent également problème. Le dispositif « France Asile » en lui-même est peu clair et suscite beaucoup d'interrogations d'organisation pratique à laquelle le législateur ne semble pas avoir même pensé.

La question du lien hiérarchique avec les services de l'OFPPRA se pose de façon aiguë. Les personnels seront-ils rattachés au service d'introduction de l'OFPPRA ? Quel management de proximité peut-on imaginer avec des agent·e·s éparpillé·e·s dans les 33 GUDA de France ? Quel lien avec les services préfectoraux, à la fois en termes hiérarchiques et dans la pratique quotidienne ? L'indépendance de l'OFPPRA et l'harmonisation des pratiques sur le territoire, donc l'égalité de traitement des usager·es, est clairement en jeu dans ce dispositif.

La question du recrutement des futur·es agent·es OFPPRA territorialisé·es, à distance de l'Office situé à Val de Fontenay, sans connaissance de l'histoire, des pratiques et de la culture de l'établissement, se pose également : comment va-t-on recruter et former des agent·es pour l'ensemble des pôles France Asile, alors même que l'Office ne parvient pas à recruter assez d'agent·es de catégorie B, - catégorie d'emploi qui semble être prévue pour ces postes -, pour les missions essentielles de fixation d'état-civil ? La précarité à l'OFPPRA va-t-elle augmenter, en recrutant toujours plus d'agent·es contractuel·es ? Et quel avenir professionnel pour les personnels de catégorie C du service d'introduction actuellement en poste, pour lesquels il n'est pas annoncé d'éléments sur les suites de leur carrière ?

Si on regarde l'ensemble des conséquences, on conclut qu'il s'agit d'une loi d'affichage politique et, pour ce qui concerne l'asile, une loi inutile et inopérante sur les objectifs affichés – voire contreproductive en matière de coûts et de délais, dès lors que le temps sensé être gagné en amont risque d'être perdu en aval -. Toute cette désorganisation prévue par le projet de loi, le coup de canif mis à l'indépendance de l'Ofpra, au détriment des demandeurs et demandeurs d'asile comme des personnels, la pression supplémentaire sur les personnels et la réduction des droits des usager·es inquiètent, alors même qu'il ne s'agit que d'espérer gagner d'hypothétiques jours de procédure. ♦



Trois questions à

Anouk Lerais

**CO-SECRETAIRE GÉNÉRALE
DE LA CGT OFPPRA**

■ QUELS ONT ÉTÉ VOS RÉSULTATS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2022 ET QUEL RAPPORT DE FORCE CELA PERMET-IL DANS VOS ÉTABLISSEMENTS ?

Anouk : La CGT Ofpra est le syndicat majoritaire à l'OFPPRA : aux dernières élections professionnelles en 2022, nous avons recueilli 47,86% des voix au Conseil social d'administration de l'établissement, soit 4 des 7 sièges. De plus, nous avons obtenu fin 2021, le siège de représentante des personnels au Conseil d'administration.

Ces résultats nous confortent dans notre position majoritaire, démontrent l'attachement des personnels de l'OFPPRA aux engagements que nous portons, et nous permettent de porter plus fort nos revendications au sein des instances de l'établissement, ainsi qu'auprès des différents administrateurs de l'établissement.

■ COMMENT ORGANISEZ-VOUS LA BATAILLE AVEC LES AGENT·ES SUR LA LOI ASILE IMMIGRATION ?

Anouk : La bataille ne fait que commencer !

Dans un premier temps, il s'agit pour nous d'informer les personnels sur le contenu de ce projet de loi et sur ses tenants et ses aboutissants pour notre activité. Il est crucial de parvenir à dévoiler les effets qui peuvent réellement être attendus des mesures proposées, derrière le discours gouvernemental de l'efficacité.

Dans un second temps, il nous faudra réfléchir collectivement aux modalités d'une mobilisation des personnels de l'OFPPRA, pour faire entendre notre très vive inquiétude face à ce projet de loi, inquiétude pour l'indépendance de notre établissement, pour les conditions de travail des personnels, et pour l'accès aux droits des usager·es.

■ LA CGT A INITIÉ UN TRAVAIL CROISÉ AVEC VOS SYNDICATS : QUEL TRAVAIL EN COMMUN SOUHAITEZ-VOUS POURSUIVRE ET RENFORCER ?

Anouk : Travaillant vers un objectif commun de défense des personnels de l'asile et des droits des usager·es, nos deux syndicats ont beaucoup à partager. Cette mobilisation contre le nouveau projet de loi, qui se fixe pour objectif de « contrôler l'immigration » et qui crée de la confusion avec l'application des règles de droit en matière d'asile, et donc s'attaque à nos deux institutions, est pour nous une belle opportunité de bâtir une dynamique commune.

Il nous paraît intéressant de pouvoir croiser nos analyses sur les effets de ce projet de loi sur chacune de nos institutions et d'échanger sur l'état des mobilisations des deux côtés, pour construire à des moments clés une mobilisation commune entre personnels de l'OFPPRA et personnels de la CNDA. ♦

Actualité revendicative de la CGT OFPRA

La CGT Ofpra s'inscrit dans le mouvement revendicatif de mobilisation pour la hausse des salaires, et particulièrement du point d'indice, et bien sûr de lutte contre l'allongement de l'âge du départ à la retraite et de l'augmentation du nombre d'annuités.

Les revendications spécifiques CGT OFPRA:

Relatives à l'établissement public: le détachement de la tutelle du ministère de l'intérieur et sa transformation en Autorité administrative, pour mener ses missions en toute autonomie et indépendance, détaché de toute contingence liée aux politiques migratoires.

Relatives aux personnels de l'établissement:

Actuellement, les 1000 agent-es de l'Office sont, en moyenne, **titulaires à 64 %**. Il est donc nécessaire d'adopter un véritable **plan de titularisation** pour toutes et tous et particulièrement pour les agent-es en charge de la détermination du statut de personne protégée, qui sont à 54 % des contractuel-les.

Les personnels de l'Office sont soumis depuis de nombreuses années à une **charge de travail particulièrement intense**, subissant la pression des « performances » chiffrées exigées, quelles que soient leurs catégories ou leurs

fonctions. Il est indispensable de leur permettre enfin de mener à bien leur mission dans des conditions sereines, en révisant la pression de la charge de travail chiffrée.

Les **conditions compliquées d'exercice** de leurs fonctions aboutissent à un taux de rotation particulièrement important au sein de l'établissement (entre 22 et 24 % sur les 6 dernières années), qui ne peut perdurer. **Le bien-être au travail** des personnels doit devenir une priorité.

Les rémunérations des personnels sont insuffisantes, notamment eu égard à leurs missions quasi régaliennes. Il est temps, notamment après les presque 12 années de gel du point d'indice, d'augmenter leurs rémunérations et baisser la part trop importante des primes dans leur traitement (près d'1/3).

L'objectif de ces revendications étant la **fidélisation des personnels** afin qu'ils exercent leur fonction en toute **indépendance et autonomie**, de façon sereine afin de rendre des décisions, relatives aux demandes de protection internationale qui leur sont présentées, pertinentes, de qualité et sécurisées.

Relatives au service public:

Les **demandeurs et demandeurs d'asile doivent pouvoir être entendu-es dans des conditions**

dignes, respectant des délais leur permettant un temps de répit utile à la formulation de leur demande, dans des locaux confortables et respectueux de la confidentialité qui leur est due, avec un délai raisonnable d'instruction de leur demande.

Quant aux hommes, aux femmes, aux enfants protégé-es, iels doivent pouvoir **commencer leur parcours d'intégration en France au plus vite dès la reconnaissance de leur statut**. Ainsi, il est du devoir de notre pays d'accorder les moyens nécessaires et à la hauteur de l'enjeu au service en charge de la **fixation de l'état civil des personnes protégées** et de la délivrance des actes d'état civil utiles à leur vie quotidienne.

Enfin, le gouvernement a déposé une nouvelle **loi en matière d'immigration**, qui va :

- Avoir des conséquences sur les droits des demandeurs et demandeuses d'asile,
- Impacter notablement les conditions de travail des personnels de l'Ofpra,
- Démembrer l'établissement Ofpra
- Entamer son indépendance

La CGT Ofpra va résolument s'y opposer dans les mois à venir. ♦



La responsabilité des gestionnaires publics

Suppression du régime de responsabilité personnelle et pécuniaire pour un régime de responsabilité unifié. Qu'en est-il? Notre point de vue.

L'ordonnance du 23 mars 2022 et son décret d'application du 22 décembre 2022 ont supprimé le régime historique de responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) des comptables publics et instauré un régime de responsabilité unifié, commun à l'ensemble de la chaîne financière : la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP).

LE MEILLEUR DES MONDES ?

La séparation ordonnateur/comptable est un principe fondateur de la comptabilité publique. Le comptable est le garant de la régularité des dépenses et des recettes et, plus généralement, du respect de l'ordre public financier. C'est pourquoi il supportait une responsabilité personnelle et pécuniaire, la RPP. Cette responsabilité était personnelle car il était mis en cause pour toute faute incombant au service dont il était responsable et pécuniaire car il devait supporter financièrement la réparation de la faute, c'était la mise en débet (avec des mécanismes d'atténuation tels que des assurances).

Il existait également un régime de responsabilité distinct s'appliquant à l'ensemble des agents publics devant la Cour de discipline budgétaire et financière (CDBF) très peu mis en œuvre et pâtissant de longs délais de procédure.

La réforme est d'une importance considérable. Ses objectifs sont de réserver l'intervention du juge aux fautes les plus graves en sanctionnant celui dont l'action est à l'origine du préjudice. Les fautes seront sanctionnées administrativement mais également d'une amende pouvant atteindre 6 mois de rémunération. L'organisation juridictionnelle sera concentrée, avec un premier niveau organisé autour de la 7ème chambre de la Cour des comptes.

Les deux conséquences principales sont l'application aux ordonnateurs (ministres et élus locaux exceptés) et la sanction de l'agent ayant commis la faute et non plus seulement son chef de service.

Sur ce dernier point, l'ordonnance inscrit le principe d'exonération des agents qui respectent les consignes,

qu'elles prennent la forme d'un mel, d'une instruction générale ou d'une consigne écrite.

De même, dans les conditions de droit commun, la protection fonctionnelle devrait pouvoir s'appliquer.

A noter que le délai de prescription est fixé à 5 ans après la commission des faits et donc, qu'en ce qui concerne les affaires ouvertes à partir de 2023 mais portant sur des faits générateurs antérieurs, le principe de rétroactivité de la loi répressive plus douce implique que le nouveau régime s'appliquera.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Evacuons dès le début l'argument que ces mesures reflètent ce qui existait pour la CDBF (sanction des ordonnateurs et amendes) car ces procédures n'étaient que résiduelles comparées à l'application pleine de la RPP.

C'est donc une réforme majeure car, désormais l'ensemble des agents publics sera sous la menace directe de sanctions !

Bien que la loi soit présentée comme plus « douce » (et donc rétroactive), le volume potentiel de cas traités par la 7ème chambre est estimé à au moins quatre fois celui de la CDBF. A noter que les assureurs privés s'engouffrent dans ce nouveau marché en proposant de nouveaux produits, pour faire face à une responsabilité financière renforcée.

La mise en cause de tous les agents publics (et plus seulement leur chef de service) est potentiellement explosive car tout agent travaillant au sein de la

chaîne financière est susceptible d'être impliqué. L'application rétroactive est encore plus dangereuse car pour des faits commis avant le 1er janvier 2023, là où précédemment le chef de service aurait vu sa responsabilité personnelle engagée, c'est désormais l'agent public à l'origine de la faute qui sera jugé et sanctionné. La loi est plus « douce » mais le justiciable a changé !

La CGT a préconisé que chaque agent public en responsabilité dans la chaîne financière exige une confirmation écrite avant d'exécuter toute décision... mais cela ne protégera malheureusement pas pour les fautes antérieures compte tenu de la rétroactivité...

Les fautes seront sanctionnées administrativement mais également d'une amende pouvant atteindre 6 mois de rémunération.



L'application promise de la protection fonctionnelle laisse songeur car, en s'appuyant sur son expérience, la CGT ne peut que constater les multiples freins déployés par l'administration avant d'accorder la protection fonctionnelle, nécessitant parfois le recours à la justice administrative.

A noter que la Direction Générale des Finances Publiques (dont les directeurs départementaux relevaient précédemment de la RPP) « profite » de la réforme comme une « opportunité » pour modifier ses procédures internes...et probablement continuer à supprimer des emplois publics dans la chaîne financière.

La CGT a pu exprimer à de nombreuses reprises son opposition à cette réforme qui ne peut que fragiliser l'exercice quotidien de ses missions régaliennes en matière de comptabilité publique, et continuera à en combattre les dangers pour les agents publics. ♦

L'application promise de la protection fonctionnelle laisse songeur.



©AdobeStock

Prestation interministérielle d'action sociale (PIM)

Trois raisons pour lesquelles la nouvelle circulaire PIM est inacceptable !

La circulaire relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune datée du 30 décembre 2022 a paru le 11 janvier 2023 au [Journal officiel](#).

La circulaire annonce une prestation interministérielle d'action sociale (PIM) concernant la prestation repas de 1,39 €. Pour la première fois, le montant est spécifié hors taxe. Cela fait 1,53 € en TTC. Certes, cette mise en place de la TVA n'impacte pas directement les associations des restaurants inter-administratifs (RIA) et les agents mais...

Raison n° 1 — Sur le fond

Mettre en place une TVA sur la prestation interministérielle d'action sociale (PIM), c'est ouvrir à la mise en place d'une fiscalisation sur toute l'action sociale interministérielle.

Cela veut dire aussi la requalification des montants de l'action sociale interministérielle en avantage en nature ou complément de revenu et donc leur imposition.

Pour rappel, la CGT est opposée à la fiscalisation de l'action sociale.

Elle continue de revendiquer que toutes les prestations d'action sociale soient exclues de toute taxation, puisqu'elles ne sont ni un avantage en nature, ni un complément de rémunération.

Raison n° 2 — Sur la forme: non-respect du dialogue social

Il n'y a pas d'information ni d'association du Comité interministériel de l'action sociale (CIAS).

Cette annonce intervient pendant le renouvellement des instances dues aux élections. Les associations et les organisations syndicales l'ont découvert lors de la lecture de l'arrêté paru 10 jours après son entrée en vigueur!

Raison n° 3 — D'un point de vue technique

Actuellement aucune consigne de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFFP) sur les modalités d'application de cette circulaire n'a été transmise au Comité interministériel de l'action sociale (CIAS) ou au Restaurant inter-administratif (RIA), laissant les associations, et les agents qui les gèrent isolés, perdu, désemparés face aux nombreuses questions qui se posent. La *boîte de Pandore* est ouverte et nous sommes au milieu du gué. Les compléments et harmonisations parties les plus importantes de la participation des employeurs sont aujourd'hui menacés.

Comment appliquer une circulaire de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2023 quand on a l'info dix jours plus tard sans aucune consigne!

Nous demandons le retrait de cette circulaire.

La CGT espère que cet incident sera rapidement réparé et ne sera pas représentatif de la « qualité » du dialogue social pour l'année 2023 !

Élections 2022: Les listes unitaires

Dans le cadre de cette série d'articles consacrée aux résultats des élections de décembre 2022 (voir les numéros 322 de janvier et 323 de février), nous avons choisi d'apporter un éclairage sur ce qu'ont produit – ou pas – les listes unitaires.

LES TENDANCES GLOBALES

Là où elles existent, ces constructions de listes se font de manière quasi systématique avec la FSU et, de manière significative, avec Solidaires (ou SUD).

Ces démarches, qui peuvent aussi bien intervenir au niveau des CSA (les CT d'hier) que des CAP, demeurent assez limitées même si elles ne sont pas marginales pour autant.

Mais, au-delà de leur nombre, ce sont leurs effets et les enseignements qu'il convient d'en tirer qui constituent sans aucun doute la matière la plus intéressante.

Comme pour le volet sur le vote dématérialisé, cet article ne prétend pas se livrer à un exercice exhaustif. Il s'appuie cependant sur des illustrations qui permettent d'avoir une vision assez large et diversifiée du sujet.

EXEMPLE 1: LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

Pour ce ministère, la liste unitaire a vu le jour lors de la consultation de 2022.

Cette liste réunissait 3 organisations: le CGT, la FSU et SUD.

EX. 1 — RESULTATS CTM ET CSAM						
	INSCRITS	PART.	RESULTATS			
			CGT-FSU-SUD	CGT	FSU	SUD
2014	10 190	77,48%	49,28% (2)	25,86%	10,24%	13,18%
2018	9 352	69,10%	52,76% (2)	27,44%	9,79%	15,53%
2022	7 799	60%	48,30% (1)	27,77%	4,83%	15,70%

(1) En 2022, la clef de répartition était la suivante: CGT 57,5%, FSU 10% et SUD 32,5%

(2) S'agissant de ces chiffres, ce sont les totaux virtuels des 3 organisations.

Il n'est pas opportun de rappeler ici les chiffres du scrutin de 2011 car, à cette époque, les agents de l'ANPE étaient rattachés au ministère du Travail et de l'Emploi (qui, de ce fait, comptait plus de 35 000 inscrits).

EXEMPLE 2: LE MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Cet exemple est semblable au précédent puisque c'est uniquement en 2022 qu'une liste unitaire a été présentée.

Là également, la liste réunissait les trois mêmes organisations: CGT, FSU et Solidaires.

En revanche, elle ne s'exerçait que sur une partie du scrutin servant à mesurer la représentativité.

EX. 2 — RESULTATS CTM ET CSAM						
	INSCRITS	PART.	RESULTATS			
			CGT FSU Solidaires	CGT	FSU	Solidaires
2011	28 184	46,50%	/	16,20%	5,10%	0%
2014	27 474	46,70%	/	5,40%	29,20%	3,10%
2018	27 576	55,50%	/	8,20%	25,10%	5%
2022	27 504	52,90%	38,2% (1)	9,10%	27%	2,10%

(1) En 2022, la clef de répartition était la suivante: CGT 68%, FSU et Solidaires 16% sur la partie concernée par la liste unitaire.

Ce n'est pas le lieu dans ce document de commenter le transfert quasi entier de forces de la CGT vers la FSU entre 2011 et 2014.

En revanche, précisons que le total des voix cumulées des 3 OS s'établit comme suit:

2011 = 25,3%

2014 = 37,7%

2018 = 38,3%

EXEMPLE 3: LE MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Là également, présence en 2022 d'une liste unitaire regroupant la CGT, la FSU et SUD.

EX.3 — RESULTATS CTM ET CSAM						
	INSCRITS	PART.	RESULTATS			
			CGT-FSU-SUD	CGT	FSU	SUD
2011	38 575	64,60 %	/	9,70%	31 %	5,70%
2014	38 030	65,70%	/	7,70%	29,20%	5%
2018	40 432	63,40%	/	8,50%	28,20%	3,60%
2022	41 724	44,50%	37,7% (1)	7,50%	26,40%	3,80%

(1) En 2022, la clef de répartition était la suivante: CGT 20%, FSU 70% et SUD 10%.

Il faut préciser que la liste unitaire s'appliquait sur l'ensemble du ministère à l'exception de quelques établissements publics (ANSES, ONF...).

Les chiffres retranscrits dans le tableau ci-dessus pour les scrutins de 2011 à 2018 portent donc sur la même assiette électorale.

Le total des 3 OS avant 2022 s'établit comme suit:

2011 = 46,4%

2014 = 41,9%

2018 = 40,3%

EXEMPLE 4: LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE L'ACADÉMIE DE POITIERS

Pour cet exemple, nous nous situons donc dans une des académies dépendant de l'Éducation nationale.

Depuis 2011, aux élections du CT académique, la CGT et la FSU font liste commune.

Antérieurement, il n'y avait pas de vote direct au CTA et, sur l'ensemble des CAP, la CGT et la FSU faisaient listes séparées.

EX. 4 — VOTE CUMULE AUX CAP				
	INSCRITS	PART.	CGT	FSU
2008	25 612	66,20%	3,10%	47,70%

EX. 4 bis — VOTE REPRESENTATIVITE AU CTA					
	INSCRITS	PART.	CGT - FSU	CGT	FSU
2011	24 157	44,60%	45,81%	/	/
2014	25 208	47,60%	40,10%	/	/
2018	25729	48,20%	40,90%	/	/
2022	26 049	42,80%	39% (1)	4,70%	34,30%

(1) En 2022, la clef de répartition était la suivante: CGT 12% et FSU 88%

Précisions sur la lecture des tableaux: la comparaison entre les chiffres de 2008 et les scrutins postérieurs est assez aléatoire.

En effet, en 2008, les données sont donc la résultante du cumul de l'ensemble des CAP (5 au total) alors que, par la suite, il s'agit des résultats du vote au CT.

Or, les scores des OS peuvent sensiblement varier entre les scrutins CAP et ceux de représentativité.

C'est notamment le cas pour la FSU avec un différentiel net en faveur des CAP.

En outre, dans le cas d'espèce, 8 OS concourraient au scrutin 2022 de représentativité. En revanche, pour les CAP de 2008, il y avait bien 8 OS sur 1 CAP (celle du 1er degré) mais « seulement » entre 3 et 6 sur les 4 autres CAP et la FSU était présente sur près de 95% du corps électoral. Cette représentation plus importante de la FSU aux élections en CAP par rapport aux autres OS la « pénalise » pour le scrutin de représentativité.

EXEMPLE 5: LE MINISTÈRE DE LA CULTURE

Avant de regarder les données de 2022 pour les CAP retenues ici, il faut avoir présent à l'esprit que la Culture est le département ministériel où, en dépit du passage au vote informatique, la participation est demeurée stable et où la CGT enregistre sa plus forte progression.

La première CAP est celle des agents de surveillance appartenant à la catégorie C. C'est de loin la plus importante du ministère avec plus de 10% de tous les personnels.

Cette CAP est exactement la même en 2022 qu'en 2018.

La seconde CAP est celle de la filière de documentation. En 2022, elle résulte de la fusion de 2 scrutins distincts en 2018, celui du corps appartenant à la catégorie B et celui relevant de la catégorie A. En cumulant les 2 scrutins de 2018 on a une photographie similaire à la CAP globale de 2022.

EX. 5 — AGENTS DE SURVEILLANCE				
	INSCRITS	VOTANTS	CGT	FSU
2018	2826	1258 - 44,52%	50,20%	5,68%
2022	2709	1436 - 53,01% (+8,49 pts)	Liste CGT-FSU 64,37% (+8,49 pts)	/

EX. 5 — DOCUMENTATION				
	INSCRITS	VOTANTS	CGT	FSU
2018	716	461 - 64,30%	42,42%	12,09%
2022	719	473 - 65,79% (+1,4 pt)	Vote CGT-FSU 38,26% (-16,25 pts)	/

Il n'y a pas de clef de répartition ici puisque ces deux exemples concernent des CAP.

Enfin, sur la CAP de la surveillance, il y avait 6 listes en concurrence pour 2018 et 5 pour 2022. Dans le cas de la documentation, il y avait 3 listes pour la catégorie B et 4 listes pour la catégorie A en 2018 et 5 listes pour la CAP unifiée en 2022.

Dans une proportion impossible à préciser, il est évident que les différences dans le nombre de listes en présence dans les scrutins entre 2018 et 2022 influent sur les scores obtenus.

DES ÉLÉMENTS POUR POURSUIVRE ET APPROFONDIR LE DÉBAT

En prenant connaissance des données retranscrites dans le cadre de cet article, il apparaît vite qu'en avoir une lecture à sens unique serait erroné.

Dans certains cas, les listes unitaires semblent clairement porteuses d'une dynamique positive, dans d'autres, des reculs apparaissent, reculs eux-mêmes hétérogènes.

En outre, pour se forger une opinion pertinente, voire incontestable, des éléments complémentaires seraient nécessaires: contexte sectoriel, listes en présence, problématiques matérielles des scrutins...

Et, même en renseignant tous ces aspects, il demeurerait une part d'inconnu résidant dans le fait qu'il est impossible d'extrapoler ce qu'il serait advenu en l'absence de listes unitaires.

Ce qui se confirme en revanche, c'est que les listes unitaires ne sont ni une recette magique pour faire progresser le syndicalisme de transformation sociale ni une fausse route le conduisant à une régression fatale.

Pour qu'elles soient efficaces et qu'elles rencontrent l'adhésion du plus grand nombre, il est sans nul doute indispensable qu'elles s'inscrivent dans une véritable construction unitaire et dans une démarche syndicale cohérente.

C'est dans le cadre d'un tel processus qu'elles peuvent devenir un outil structurant du renforcement de la CGT - et de nos partenaires privilégiés que sont la FSU et Solidaires, tout en participant à l'obtention de succès pour notre syndicalisme.

Les mandats amplement confirmés lors du dernier congrès de l'UFSE de l'automne 2021 doivent permettre d'aller plus loin dans cette réflexion et dans ce projet ambitieux. ♦



©AdobeStock

Comité fédéral national des 1^{er} et 2 février 2023 et 53^e congrès fédéral de la CGT

COMPTE RENDU

6 points étaient inscrits à l'ordre du jour du CCN des 1^{er} et 2 février 2023.

Les organisations du CCN ont entendu et débattu le bilan annuel 2022 de la Commission financière de contrôle, le **bilan annuel 2022 de la Commission du fonds national interprofessionnel (FNI), le rapport de la Commission affiliation.**

Trois autres points étaient également inscrits à l'ordre du jour.

À partir du **rapport d'actualité**, les organisations du CCN ont réaffirmé l'engagement plein et entier de la CGT pour gagner la paix et refuser la construction d'une économie de guerre.

Après avoir constaté la dimension inédite et exceptionnelle de la mobilisation en cours, les organisations du CCN ont réaffirmé l'importance du front unitaire de toutes les organisations syndicales et de la jeunesse, l'inscription de la mobilisation dans la durée en recherchant notamment l'élargissement de la grève, sa reconduction partout où réunis en assemblées générales les salariés le décideront, la multiplication nécessaire des formes de la mobilisation en faisant signer la pétition intersyndicale, en interpellant les parlementaires, en organisant des débats publics, etc.

Pleinement inscrite dans le processus de mobilisation, l'UFSE a insisté sur la nécessité de **lier toujours et encore la bataille sur les retraites avec celle portant sur les salaires.**

L'UFSE a aussi insisté sur le contenu des lettres de cadrage budgétaire adressées aux ministères de la Fonction publique demandant à ces derniers de préparer le PLF 2024 intégrant **un nouveau gel de la valeur du point de l'indice.**

Enfin, l'attention des organisations du CCN a aussi été appelée sur les propos

de Bruno Le Maire annonçant de **nouvelles coupes budgétaires.**

C'est dans un tel contexte que les exigences de revalorisation salariale, de réindustrialisation du pays et du renforcement des services publics ont été pleinement intégrés dans l'appel du CCN.

Conformément aux décisions du CCN des 30 et 31 août 2022, les organisations du CCN qui le souhaitaient ont versé des contributions ou/et des amendements portant sur le **projet de texte constitutif du cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles.**

Pour rappel, l'UFSE avait organisé deux temps de débat, le premier lors d'un conseil national, le deuxième lors d'une commission exécutive.

Au terme de ces deux séquences de travail, une contribution de l'UFSE avait été adressée aux membres de la direction fédérale.

Débatu par les organisations du CCN, le cadre commun d'action proposé a été adopté (77 pour, 10 contre et 14 abstentions). L'UFSE a voté pour le texte proposé.

QU'EN EST-IL DE LA POURSUITE DU DÉBAT PRÉPARATOIRE AU 53^e CONGRÈS CONFÉDÉRAL ?

Pour rappel, les co-secrétaires généraux de 18 fédérations avaient, entre autres, demandé à la direction fédérale un autre ordonnancement de l'ordre du jour du CCN, la poursuite du débat sur la construction de la prochaine direction fédérale en fixant les taquets bas et haut des « volumes » de camarades appelés et proposés pour les prochaines commissions exécutives fédérale et financière de contrôle, conformément à l'article 29 des statuts fédéraux.

Réunis en amont de l'ouverture du

CCN, considérant qu'il n'y avait pas une impossibilité statutaire, le bureau fédéral et la direction fédérale ont accédé à la demande de ces organisations.

Dans le rapport introductif à la discussion, la commission des candidatures a confirmé que conformément à l'article 29 des statuts fédéraux, c'est le CCN qui détermine le nombre minimum et maximum des membres de la CEC et de la CFC. La commission a proposé de faire passer le nombre maximum des membres de la CEC à 66 maximum.

Aucune extension n'a été proposée pour les membres de la CFC. La commission a confirmé son souhait d'appliquer de manière stricte les 4 critères votés lors du CCN du mois de février 2022 : parité, disponibilité des camarades à une hauteur d'au moins 50 % pour la mise en œuvre de leur mandat fédéral, diversité du salariat, vigilance sur la nécessité de ne pas cumuler des mandats.

Au terme du débat, les organisations du CCN ont voté pour un volume de membres de la CEC compris entre 60 et 66 membres et une CFC composée de 5 camarades.

La proposition de la commission a été validée par les organisations du CCN : 78 Pour, 16 Contre, 14 Abstentions.

L'UFSE s'est abstenue sur la proposition de la commission. Pour rappel, tout en réaffirmant la nécessaire construction d'une direction fédérale à parité, l'UFSE avait proposé de ne pas procéder à une application stricte des critères pour permettre, par exemple, de retenir la candidature du Comité National des privés d'emploi.

La question de la construction de la prochaine direction fédérale fera l'objet de nouvelles séquences de débat lors du congrès fédéral. ♦



Contribution de la CGT Fonction publique pour le 53^e congrès

Plusieurs organisations et camarades de nos champs professionnels ayant souligné la nécessité que le document d'orientation du 53^e congrès prenne davantage en compte la dimension Fonction publique, la réunion commune du 17 janvier 2023 des commissions exécutives des organisations de la CGT Fonction publique a acté la rédaction et la mise à disposition d'un document de contribution visant à alimenter les débats préparatoires au congrès. C'est dans ce cadre qu'a été rédigé le présent document.

Depuis de nombreuses années, les pouvoirs libéraux successifs, sous l'aiguillon des organisations patronales et plus particulièrement du Medef ont fait des services publics une cible privilégiée de leurs politiques d'austérité et de démantèlement.

FONCTION PUBLIQUE

Avec l'arrivée au pouvoir de Macron en 2017, les attaques ont redoublé et ont atteint un niveau inédit (chantier *Action publique 2022*; désorganisation territoriale des services publics avec, y compris d'innombrables fermetures; loi portant transformation de la Fonction publique; lois de finances et de financement de la Sécurité sociale toujours plus austéritaires; etc.).

Si la crise du COVID a contraint le Président de la République et ses gouvernements à des discours louangeurs vis-à-vis des agentes et des agents les plus exposés, les politiques mises en œuvre n'ont, quant à elles, pas changé. Ainsi, par exemple, les budgets 2023 continuent à favoriser les plus aisés et les profits, toujours au détriment des services publics et de leurs salarié-es.

Construire et mettre en œuvre des politiques en rupture avec ces orienta-

tions néfastes constitue un défi majeur pour toute la société.

Il s'agit également d'un enjeu fondamental pour toute la CGT, son projet et sa démarche.

La dimension de la Fonction publique doit dans ce cadre être portée avec force et ambition.

Avec ses trois versants complémentaires que sont l'Hospitalière, la Territoriale et l'État, la Fonction publique emploie environ 90 % des personnels de la totalité des services publics.

Avec ses missions dédiées aussi bien à l'éducation qu'à la santé, à l'environnement qu'à la protection, à la justice qu'à l'accompagnement des personnes en difficulté, au développement et à l'aménagement des territoires, pour se limiter à quelques illustrations, la Fonction publique est un atout irremplaçable pour le progrès social.

Il s'agit aussi de répondre à différents défis du XXI^e siècle comme la reconquête des activités et de l'emploi industriels articulés avec la nécessaire transition écologique et énergétique.

C'est une impérieuse nécessité que d'aller à rebours de l'austérité qui a conduit à une chute brutale du pouvoir d'achat, des dispositifs qui ont remis en cause des missions publiques pourtant essentielles, de l'absence de moyens qui a entraîné la détérioration tant de l'accueil et de la prise en charge des usagers que des conditions de travail des agentes et des agents, actifs et retraités, fonctionnaires et agents non titulaires.

Avec les personnels, la CGT porte des augmentations générales de salaires, pour l'égalité professionnelle et salariale, pour la revalorisation des filières à prédominance féminine, pour les nombreuses créations d'emplois nécessaires dans la plupart des secteurs et catégories professionnelles des trois versants, pour des budgets permettant la mise en place des moyens indispensables au bon accomplissement des missions publiques.

PRÉSERVER ET DÉFENDRE LES STATUTS

En corollaire à ses revendications, la CGT porte d'autres exigences complémentaires.

Il s'agit notamment du renforcement

et de la rénovation du Statut général et des statuts particuliers, conçus avant tout comme une garantie pour les citoyens d'indépendance et d'impartialité du fonctionnaire. Il s'agit aussi de la titularisation de centaines de milliers de précaires avec de bonnes conditions de reclassement. Il s'agit enfin de favoriser tous les processus permettant une meilleure démocratisation de la Fonction publique à tous les niveaux.

La CGT œuvre au maintien et à l'amélioration de l'édifice statutaire de la politique salariale et de la protection sociale des personnels au moyen notamment du point d'indice, de la grille des carrières ou encore du Code des pensions civiles et militaires, etc...

Au-delà des organisations de la Fonction publique, cette bataille est également celle de toute la CGT.

Bien sûr, il y a la part significative que représentent les personnels de la Fonction publique (environ 21 %) dans le salariat global.

Mais l'enjeu n'est pas réductible à cette seule dimension quantitative.

PUISSANCE PUBLIQUE

Se revendiquant à juste titre de la transformation sociale, la CGT doit en conséquence se préoccuper du rôle de la puissance publique et de l'organisation de l'État dans son acception la plus large.

À partir de cette conception assumée, il est important de construire et proposer une vision cohérente et offensive des politiques publiques comme un des outils permettant le dépassement du capitalisme.

Une vision confédérale, approfondie et renouvelée, du fort et structurant vecteur que constitue la Fonction publique dans les politiques publiques est tout à fait déterminante.

Cette dimension confédérale est pertinente et utile pour porter au niveau adéquat un projet plaçant usagers et agents au cœur des missions de la Fonction publique et faisant de toutes et tous des citoyens acteurs des services publics, dans le cadre d'une démarche de profonde démocratisation.

Pour porter une telle ambition, la CGT est déterminée à œuvrer au large rassemblement des forces disponibles. ♦



**L'illusion dangereuse
d'une réforme
qui augmenterait les pensions !**

Le gouvernement argumente que sa réforme aurait pour objectif le maintien et l'amélioration du pouvoir d'achat des retraité·es. Les projections du COR prévoient que jusqu'en 2070 le niveau de vie des retraité·es baissera continûment, pour passer de la parité actuelle avec le niveau de vie de l'ensemble de la société à 80 %. Contrairement à ce qui se dit et s'écrit faussement, le niveau de vie des retraité·es est inférieur à celui des actifs, d'environ 10 %.

Les ressources des retraités sont très inférieures à ce que les comparaisons de niveau de vie peuvent laisser penser. En 2020 la pension moyenne des retraités hors cotisations sociales était de 1544 euros pendant que la rémunération des actifs était de 2426 euros hors cotisations. Un calcul de niveau de vie tient compte des personnes à charge et de l'importance des charges de loyer ou d'acquisition des logements. Or les retraités n'ont plus d'enfants à charge et les trois quarts sont propriétaires de leur logement, ce qui améliore leur « niveau de vie », mais pas leur compte en banque.

IMPACT DES RÉFORMES PRÉCÉDENTES

Si en 2020 la pension moyenne était de 63 % de la rémunération d'activité moyenne (et le niveau de vie équivalent à 90 %), le COR prévoit qu'en 2070 la pension de retraite ne représentera plus que 45 % de la rémunération d'activité (et les deux tiers du niveau de vie), soit un décrochage très progressif mais très massif. L'origine de ce décrochage est la sévérité des réformes passées, qu'on sous-estime constamment, et l'indexation des retraites sur l'inflation et non pas sur l'évolution du salaire moyen, ce

salaire moyen tenant compte de la création de richesse au-delà de l'inflation (la croissance).

Pour une partie de l'élite politico-administrative, le recul de l'âge à 64 ans par la réforme Macron de 2022-23 est jugée beaucoup trop sévère et dangereuse pour l'acceptabilité du système en raison de la sévérité des réformes passées et de la baisse future des pensions déjà programmée.

C'est ce qui explique largement la position de la CFTD, qui a appuyé l'essentiel des réformes précédentes, considérant qu'elles suffisent à assurer la pérennité du système.

APPLIQUER 85 % DU SMIC

Le gouvernement veut faire croire que le recul de l'âge permettra de garantir le niveau de vie des retraités en diminuant les dépenses de retraite et en accroissant les recettes par du travail supplémentaire. Comme pour le reste de la réforme, c'est une présentation erronée de la réalité.

Tout d'abord, tant que les retraites ne suivent pas l'évolution des salaires mais uniquement l'inflation, le pouvoir d'achat des retraités décrochera toujours par rapport à celui des actifs dans le temps. Le SMIC, qui évolue de l'infla-



©AdobeStock

Cette réforme, [...] nie la dignité du monde du travail.

Pour les fonctionnaires, le minimum garanti est heureusement équivalent à 95 % du SMIC net (1248 euros), et même s'il faut aussi avoir tous ses trimestres requis tous régimes confondus pour toucher le minimum garanti, 30 ans comme fonctionnaire donnent 95 % de ce même minimum (1 186 euros): les carrières incomplètes dans la Fonction publique sont compensées.

Un quart des actifs n'est pas concerné par la réforme, parce qu'ils relèvent déjà des 43 annuités requises, et parce qu'ils ont commencé à travailler à un âge ne leur permettant pas d'avoir 43 ans de carrière avant 64 ans. Pour eux la réforme n'améliore rien leur montant de retraite.

Pour tous ceux qui subissent l'accélération du passage des 42 ans requis aux 43 ans, soit les générations 1961 à 1972, la valeur d'une année de travail passera progressivement de 1,79 % de la rémunération (75%/42) à 1,74 % (75%/43), ce qui ne va pas dans le sens d'une hausse des pensions.

DÉCOTE/SURCOTE

Le gouvernement explique que comme on ne pourra partir qu'à 64 ans, les salariés auront plus de trimestres et qu'il y aura donc moins de décote, ce qui élève le niveau des pensions. Cependant il estime lui-même dans son étude d'impact que pour la génération 1972 on passera de 10 % de retraités avec une décote à seulement 9 %.

A contrario, l'effet sur le nombre de retraités ayant une surcote sera très important, car on ne pourra plus surcoter à 62 ans mais uniquement à partir de 64 ans. L'étude d'impact nous donne une baisse de 14 % à 9 % pour le nombre de pensionnés avec surcote, le niveau de la surcote baissant elle-même avec 8 trimestres de surcote potentielle en moins.

Quant à ceux, la moitié du monde du travail, qui porteront tout le poids de la réforme parce qu'ils auront leur carrière complète avant 64 ans, beaucoup ayant commencé à travailler tôt, et prévoyaient de partir sans décote ni surcote, la réforme n'améliorera pas leur pension d'un seul centime, en plus de les contraindre au travail obligatoire supplémentaire.

L'étude d'impact avance une amélioration de la pension moyenne de 1,5 % avec la réforme, mais cette amélioration

est le résultat quasi exclusif de la hausse des 100 euros du minimum de pension (MICO) du régime général de la Sécurité sociale. Les femmes sont plus concernées (+2 % de pension) que les hommes (+0,9 %) pour la génération 1972, ce qui reflète la féminisation des pensions les plus basses.

Deux années de revalorisation des pensions sur l'évolution de l'inflation plutôt que sur le salaire annuel moyen du privé auront mangé cette hausse. On voit donc que la réforme ne comporte absolument aucune disposition permettant d'empêcher la baisse prévue des pensions de retraite sur les décennies qui viennent.

PENSIONS MINIMUM

Elle ne résout pas non plus la question des basses pensions. Bien qu'insuffisante, la CGT réclamant le SMIC, une pension à 85 % du SMIC net et 1 200 euros pour toutes et tous serait un véritable progrès. Il faudrait de plus que les pensions pour carrières incomplètes puissent être calculées en proportion du montant de la retraite minimum quand les droits propres sont inférieurs. C'était le cas pour les fonctionnaires avant la réforme de 2003, qui a exigé d'avoir une durée d'assurance complète pour avoir le minimum garanti des fonctionnaires, comme pour avoir le minimum contributif des salariés du privé. On est très loin de telles mesures avec la hausse de 100 euros du minimum contributif !

Au-delà de l'amélioration nécessaire du niveau de pension des plus modestes, la question de la pension minimum est aussi une question de dignité pour le monde du travail. Vivre par la pension gagnée en travaillant, même modestement, crée un autre positionnement dans la cité que relever du minimum vieillesse (ASPA), même revalorisé (961 euros).

POURQUOI S'ENTÊTER

Cette réforme, par sa brutalité, son inutilité et son outrage, est dangereuse aussi parce qu'elle nie la dignité du monde du travail. Décidée d'en haut, sans aucune négociation avec les syndicats, reposant tout entière sur les salariés les plus modestes, ayant travaillé le plus tôt et vivant le moins longtemps, incapable de résoudre les questions des basses pensions et de la discrimination vis-à-vis des femmes, elle ne peut, si elle se met en œuvre, que faire douter le monde du travail de sa force, de sa dignité et de ses valeurs, et rendre plus crédible la tentation illusoire du nationalisme et du racisme. En un mot comme en cent, la réforme Macron 2 reculant l'âge de la retraite doit être combattue sans réserve, et retirée par le gouvernement. ♦

tion et de la moitié de la croissance, rattrape peu à peu les petites retraites, qui si elles sont au-dessus du SMIC au début de la retraite, sont très souvent au-dessous du SMIC 25 ans après, 25 ans étant la durée moyenne de retraite.

C'est pourquoi le critère qu'aucune pension complète ne peut être inférieure à 85 % du SMIC net est si important, ce critère existant dans la loi depuis 2003, et n'étant pas appliqué depuis 2003. Le minimum contributif actuel du régime général est de 57 % du SMIC, la réforme a prévu de l'augmenter de 100 euros et non pas de 450 pour arriver aux 1 200 euros.

Le reste est supposé être acquis par les cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco ou Ircantec, mais la partie non travaillée du temps partiel, les trimestres de majoration pour enfant, parfois la maladie, ou le chômage non indemnisé par exemple, ne donnent pas de points de retraite complémentaire. De plus, ne pas avoir tous ses trimestres requis interdit le bénéfice des minimums de pension. La majorité de ceux, et surtout de celles, qui n'ont pas 1 200 euros aujourd'hui continueraient à ne pas les avoir avec la réforme, contrairement à ce que Macron a déclaré jusqu'à plus soif pendant sa campagne électorale de 2022.

L'IFC - Indemnité de fin de contrat dans la Fonction publique de l'État

La loi de transformation de la Fonction publique de 2019 a instauré une indemnité de fin de contrat (IFC), inspirée de celle du secteur privé, mais en limitant son attribution. Elle ne s'applique pas notamment aux contrats de projets et aux contrats saisonniers. Les contractuel·les peuvent en bénéficier, pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021 et sous certaines conditions.

QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

Les contractuels bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente (cf. arts L.332-1 à L.332-21 du Code Général de la Fonction publique) ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (arts L.332-22 à L.332-26) peuvent percevoir une IFC si les deux conditions suivantes sont remplies :

- La durée du contrat, **renouvellement compris**, doit être **inférieure ou égale à 1 an** ;
 - La rémunération brute globale (RBG) au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, doit être **inférieure ou égale à un plafond** fixé à deux fois le montant brut du SMIC, soit 3 418,57 € au 1er janvier 2023.
- L'IFC n'est due que si le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas versée si, au terme de son contrat ou de cette durée, l'agent contractuel :
- Est nommé fonctionnaire stagiaire

ou élève à l'issue de la réussite à un concours ;

- Ou bénéficie du renouvellement de contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, en CDD ou CDI, au sein de la Fonction publique de l'État.

Délai de carence entre deux contrats :

Tout délai de carence, supérieur ou égal à un jour, entre le contrat initial et le nouveau contrat dans la FP de l'État, permet de bénéficier du versement de l'IFC au titre du contrat initial.

Attention - Vous bénéficiez d'un CDD d'une durée inférieure à 1 an dans un ministère X et ensuite :

- D'un CDD supérieur à un an ou d'un CDI dans une autre administration de la Fonction publique de l'État, sans délai de carence : vous ne bénéficiez pas de l'IFC au titre de votre contrat avec le ministère X ;
- D'un CDD quelle que soit sa durée, ou d'un CDI, dans une autre administration de la Fonction publique territoriale ou hospitalière sans délai de carence : vous bénéficiez de l'IFC au titre de votre contrat avec le ministère X.

Refus d'un nouveau contrat :

Si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI :

- Sur des fonctions différentes avec

— TEXTES DE RÉFÉRENCE —

- >>> Code général de la Fonction publique – articles L554-3 et L554-4
- >>> Décret n° 2020-1296 du 23/10/2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la Fonction publique, article 1 pour la FPE.
- >>> Décret n°86-83 du 17/1/1986 relatif aux agents contractuels de la FPE – article 45-1-1

une rémunération qui n'est pas au moins équivalente à votre contrat précédent, vous bénéficiez de l'IFC :

- Sur des fonctions équivalentes avec une rémunération au moins équivalente à votre contrat précédent, vous ne bénéficiez pas de l'IFC.

Exclusion selon le motif de fin de contrat :

Vous ne bénéficiez pas de l'IFC si votre contrat prend fin pour l'un des motifs suivants :

- Démission ou licenciement ;
- Non-renouvellement du titre de séjour ;
- Déchéance des droits civiques ;
- Interdiction prononcée par le juge d'exercer un emploi public.

QUI EST CONCERNÉ ?

Sont concernés les contractuels recrutés, après le 1er janvier 2021, pour l'un des motifs suivants :

- Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées ;
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions) ;
- Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, maladie, maternité, etc.) ;
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ou à un accroissement temporaire d'activité ;
- Occuper un emploi : qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation, à temps incomplet d'une durée de travail inférieure à 24h30 par semaine, d'un EP de l'État, de personnel enseignant et hospitalier d'un CHU, d'assistant d'éducation ou de maître d'internat ou de surveillant d'externat, sur lequel la nomination relève de la compétence du Gouvernement.

QUEL EST LE MONTANT DE L'IFC ?

Il est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

La RBG comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le SFT et les primes et indemnités. Elle ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congés payés, ni les remboursements de frais professionnels.

L'IFC est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. ♦



CONVERGENCE
SERVICES PUBLICS

Stage syndical

- ✓ Le stage du 12 mai a pour objectif de développer le travail et les combats en commun spécifiquement entre les organisations syndicales, ainsi que faciliter la présence de représentant·es des agents publics dans les débats des 13 et 14 mai autour des services publics.
- ✓ Capacité : environ 50 places par organisation pour les personnes ayant besoin d'un hébergement sur place. Des camarades des départements proches de Lure, qui n'auraient pas besoin d'hébergement, pourront également s'inscrire car la capacité des salles permet plus d'inscriptions.

CRÉER LES LIENS ENTRE TOUTES LES FORCES SOCIALES COMBATTANT POUR DES SERVICES PUBLICS RENFORCÉS ET AMÉLIORÉS



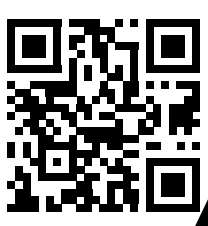
[n5tP2023.com](https://www.youtube.com/channel/UCn5tP2023)



Lure, 70200 Haute-Saône

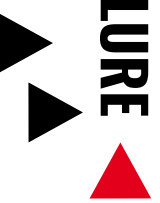
UN NOUVEL

ELAN



POUR LES SERVICES PUBLICS

12, 13, 14 MAI 2023



Les syndicats sont concernés

Les syndicats FSU, CGT, Solidaires vous proposent un stage intersyndical à Lure (Haute Saône), le **12 mai 2023** en amont du rassemblement et de la manifestation du 13 mai, dans le cadre de la campagne *Nouvel élan* pour les services publics (SP). Cette campagne est une initiative de la Convergence services publics (dont font partie la CGT, la FSU et Solidaires), de la Convergence rail et de la Convergence Maternités et Hôpitaux de proximité. Le but de ce rassemblement est de créer les liens entre toutes les forces sociales combattant pour des services publics renforcés et améliorés. Nos syndicats y sont donc très attendus par les organisations partenaires dans la Convergence services publics.

12 mai ► stage

Matin

Accueil, répartition en ateliers :

- 1 Pourquoi faudrait-il un statut alors que le contrat est si « pratique » ?
- 2 Pourquoi lier la question des services publics à celles de l'environnement, de la transition écologique et de la protection et de la santé des personnes ?
- 3 Quels moyens humains matériels pour les services publics et des agents payés comment ?

Après-midi

- Restitution ateliers
- Table ronde :

Luites à mener en commun pour et dans les services publics

Participation aux ateliers organisés dans le cadre du rassemblement de Lure



Ateliers proposés

Sous réserve de modification

- 1 Les services publics (SP), la proximité et la relance dans tous les territoires
- 2 Mobilité et transports
- 3 Gestion des SP : réponse aux besoins, plus de démocratie, vers l'autogestion ?
- 4 Développement et extension des SP : vers de nouveaux SP ?
- 5 Les SP et le cadre extra-national : Europe... (notamment pour les SP des transports et ceux de l'énergie).
- 6 La question des statuts de la Fonction Publique dans le cadre des SP
- 7 Les moyens financiers pour faire fonctionner les SP et les rendre très peu onéreux ou gratuits ?
- 8 Services publics et Sécurité sociale
- 9 Réunion spécifique Santé (sous réserve)

13 mai manif



NOUVEL ÉLAN
CONVERGENCE SERVICES PUBLICS
PUBLIQUE



3 questions à Suzy Rojzman

■ **FÉMINISTES ! LUTTES DE FEMMES, LUTTE DE CLASSES RETRACE CINQUANTE ANS DE MOUVEMENTS FÉMINISTES. QUEL RÔLE LES TRAVAILLEUSES EN LUTTE ET LES MILITANTES SYNDICALES ONT-ELLES PU JOUER POUR TRANSFORMER LEURS ORGANISATIONS ?**

SUZY ROJTMAN: Les périodes de luttes sont souvent des périodes de remise en cause : c'est à la suite de la grève des banques de 1974 qu'a été créé un groupe femmes au Crédit Lyonnais, notamment car les revendications spécifiques n'avaient pas été abordées durant la lutte. Une commission femmes s'est créée aussi à la CFDT (non « recentrée »), à différents niveaux du syndicat, impulsée par les militantes féministes.

À la BNP, à la même époque, une commission femmes était très active à la CGT, marquée par les positions des féministes de l'entreprise.

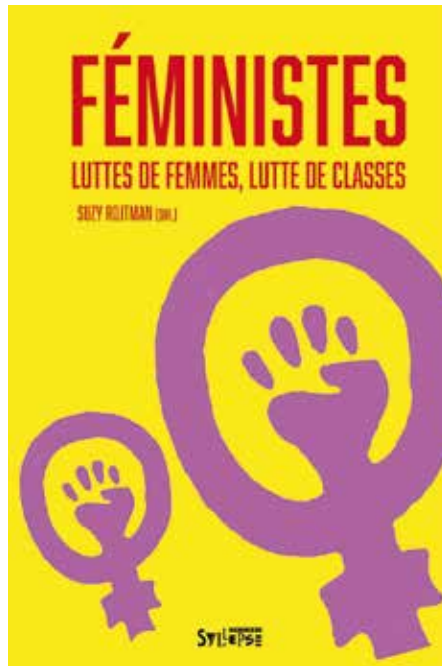
Les féministes, syndiquées à la CFDT, ont eu aussi une grande influence aux Chèques postaux que ce soit dans la façon de mener la grève de 1974 ou dans des actions très efficaces de ralentissement des cadences.

À la CGT, Antoinette, journal en direction des femmes de la CGT, avec l'arrivée de Chantal Rogerat en 1969 au poste de rédactrice en chef, prend un tournant nettement féministe. La 6ème conférence CGT des femmes salariées en 1977 témoigne de cet état d'esprit très mobilisé. Malheureusement Antoinette est décapitée par la direction confédérale en 1982.

Pour faire un grand bond dans le temps, les Journées intersyndicales femmes impulsées en 1997 et qui durent toujours, témoignent aujourd'hui d'une réelle prise en compte des droits des femmes.

■ **TU ES PORTE PAROLE DU COLLECTIF NATIONAL POUR LES DROITS DES FEMMES, PEUX-TU NOUS RAPPELER SON HISTOIRE ?**

SUZY ROJTMAN: *Le Collectif national pour les droits des femmes* est né en janvier 1996 après la grande manifestation féministe du 25 novembre 1995 et le mouvement social de novembre décembre 95 où le mouvement féministe était très présent dans les manifestations. Il regroupe des collectifs et associations féministes, des syndicats et des partis de gauche et d'extrême-gauche, creuset unitaire pour le mouvement féministe. Il tient en mars 1997 des *Assises pour les droits des femmes* regroupant



2000 personnes qui dressent une plate-forme de revendications dans tous les domaines notamment sur la réduction du temps de travail, contre le temps partiel imposé, la précarité, l'application de la loi sur l'égalité professionnelle. De fait le CNDF organise une manifestation nationale en novembre 1997 contre les mesures de flexibilité accompagnant la loi sur la RTT. Mais la lutte du CNDF ne se réduit pas à la lutte de longue haleine pour l'autonomie financière des femmes. Il lutte aussi contre les violences faites aux femmes en rédigeant entièrement une proposition de loi-cadre qui provoquera le vote d'une loi en 2010. Il milite pour l'amélioration et la défense du droit à l'avortement, soutient les féministes du monde entier, se mobilise contre les extrêmes droites.

||| LIVRE

Luttes de femmes, lutte de classes
Ss la direction de Suzy Rojzman
Éditions Syllepsis
Décembre 2022, 360 pages
20€

■ **QUELS COMBATS SONT POUR TOI CEUX QUI RASSEMBLE AUJOURD'HUI LE PLUS LES MOUVEMENTS FÉMINISTES ?**

SUZY ROJTMAN: Indéniablement c'est la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles qui est la plus rassembleuse à l'heure actuelle et occasionne des manifestations monstres autour du 25 novembre. C'est un mouvement mondial : #Metoo. De ce fait la tolérance sociale est de moins en moins à l'ordre du jour alors que cette lutte a débuté dès le début des années 70. Il nous faut maintenant faire appliquer effectivement les lois existantes, gagnées de haute lutte, et continuer à traquer ces violences partout où elles sont perpétrées y compris dans le mouvement ouvrier. L'impunité ne doit plus être la règle.

Les manifestations contre la « réforme » des retraites montrent aussi que les inégalités entre les femmes et les hommes au travail sont de moins en moins tolérées. Et des jeunes sont présent.e.s. Pour moi c'est un véritable enjeu du mouvement féministe et des syndicats évidemment. On doit avancer sur l'égalité salariale, la revalorisation des métiers féminisés, la précarité qui touche en premier lieu les femmes, notamment monoparentales. Espérons que ces avancées dans la prise de conscience seront durables et pérennes. ♦

Le mouvement féministe contemporain en France a plus de cinquante ans, un temps d'histoire, histoire d'un enthousiasme fou de se retrouver ensemble, émaillé de victoires décisives, mais jalonné de difficultés face à un patriarcat qui se défend bec et ongles.

Dans cette histoire, on oublie souvent une des actrices essentielles: la «tendance lutte de classes» comme elle s'est définie elle-même, après Mai 68, dans les années 1970.

Restituer cette histoire occultée, c'est le but de ce livre, réalisé à partir de trois colloques organisés par le Collectif national pour les droits des femmes. Il aborde l'histoire pionnière du MLF et de toutes ses tendances: celle des groupes femmes créés dans les entreprises et les quartiers, celle des militantes d'extrême gauche, de gauche, des syndicalistes, qui, impliquées avec conviction, ont bataillé dans leurs organisations respectives.

L'histoire des luttes ouvrières où les femmes ont dû s'affirmer (Lip, Renault, banques, Chèques postaux). L'histoire méconnue des groupes de femmes immigrées ou dans les populations colonisées. L'histoire des luttes pour la visibilité et l'affirmation des lesbiennes.

C'est aussi celle de la conquête du droit à l'avortement et son remboursement, celle de la création de collectifs féministes: contre le viol et contre le racisme; de l'unité avec la création de la Maison des femmes de Paris, d'Elles sont pour et du Collectif national pour les droits des femmes, des combats internationaux avec la Marche mondiale des femmes.

C'est la parole de ses actrices elles-mêmes qui donne corps et vie à cette histoire.

Ce sont les contributions de 28 autrices qui donnent corps à ce livre, illustré avec des documents d'époque.

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'État

PRÉPAREZ DÈS MAINTENANT VOTRE BUDGET VACANCES ET LOISIRS !

Avec une bonification de l'État dès 4 mois épargnés

Bonification de **35%** pour les moins de 30 ans

Abattement de **20%** sur le RFR pour vous Ultramarins



Et choisissez le Chèque-Vacances qui vous ressemble !



CHÈQUE-VACANCES **CONNECT**^{wi}
L'application de paiement

Et toujours,
CHÈQUE-VACANCES **CLASSIC**
le format papier



www.fonctionpublique-chequesvacances.fr