

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgst



■■ **ACTION SOCIALE**
Le point sur la restauration collective



■■ **COLLECTIF**
Le plan de formation UFSE

FONCTION **PUBLIQUE**



Loi « plein emploi »
Une territorialisation et
la libéralisation d'un service public



RETRAITE, SALAIRES
DE L'ARGENT, IL Y EN A !
LA BATAILLE CONTINUE

De l'argent, il y en a !

Des millions d'agent-es de la Fonction publique, actif-ves, fonctionnaires et non-titulaires, retraité-es, sont mobilisé-es, depuis plusieurs mois, sous des formes multiples et diverses : grèves interprofessionnelles et professionnelles, manifestations, rassemblements, etc.

Mobilisé-es pour l'abrogation de la loi Macron/Dussopt, la retraite à 60 ans et à taux plein, un droit anticipé au départ pour celles et ceux qui exercent des missions et des travaux pénibles, la revalorisation des pensions et des retraites.

Mobilisé-es pour des mesures de portée générale pour toutes et tous, fonctionnaires et agents non-titulaires, avec une revalorisation immédiate de

la valeur du point d'au moins 10 %, l'indexation du point sur l'inflation, l'ouverture d'un processus de négociation sur la politique salariale au sens large du terme, avec accord de méthode et dans le cadre de la Fonction publique de carrière.

Mobilisé-es pour des droits du plus haut niveau possible en santé et en prévoyance – décès, perte d'autonomie, incapacité, invalidité – dans le cadre des processus de négociation ouverts au titre de la protection sociale complémentaire en santé dans les ministères, et de celui ouvert par le ministère de la Fonction et de la transformation publiques au titre de la prévoyance.

Mobilisé-es pour que les projets de lois de finances de la Sécurité sociale

permettent de financer les services publics et la Fonction publique à la hauteur des besoins.

C'est pourquoi la macronie doit renoncer à une nouvelle séquence de politiques budgétaires austéritaires avec notamment la baisse annoncée de 5 % des crédits alloués aux ministères, le gel de 1 % supplémentaire, un taux de l'objectif national des dépenses de l'assurance maladie inférieur à l'inflation.

Alors que l'Institut des politiques publiques vient de publier une étude montrant que les classes sociales les plus fortunées ne paient que très peu d'impôts sur les revenus... De l'argent il y en a pour financer de tels choix ! Mobilisons-nous pour aller le chercher. ♦

FP 

SOMMAIRE

2	ÉDITO	9
	ACTU	
3	■ Des augmentations salariales vraiment pas à la hauteur	10-12
3	■ La CGT mobilisée pour dénoncer l'entrave aux libertés syndicales	13-14 15-17
4	■ La bataille continue !	
	MISSIONS	18-20
5-7	■ De Pôle emploi à France Travail	
7	■ Déclinaison territoriale	
	INSTANCES	21-22
8-9	■ Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État – 16 mai 2023	

VIE SYNDICALE
■ 14e congrès de la FERC CGT
■ Les interventions des délégué-es UFSE
SOCIAL
■ Restauration collective
■ Compte rendu comité de suivi de l'accord PSC
COLLECTIF
■ Feuille de route et plan de formation 2023-2024
ANGLE DROIT
■ Focus sur l'Indemnité de départ volontaire





FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
 Patrick Désiré
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
 Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
 Catherine Bartoli, Camille Borne, Delphine Collin, 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. : 0555 04 4950
 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



Des augmentations salariales vraiment pas à la hauteur

Le rendez-vous salarial du 12 juin ne répond pas aux attentes des agents de la Fonction publique. Le ministre joue de la communication, mais les personnels ne sont nullement leurrés par son obole.

Le ministre de la Fonction et de la transformation publiques a annoncé le 12 juin une augmentation de la valeur du point d'indice limitée à 1,5 % alors que l'inflation est aujourd'hui de 5,1 % !

Alors que la perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010 marquant le début de la longue période de gel s'élève désormais à plus de 16 %, cette mesure de 1,5 % applicable au 1er juillet 2023 est donc largement insuffisante.

Les 5 points uniformes accordés à tout les agent-es à la date tardive du 1er janvier 2024 ne sont pas de nature à répondre aux revendications salariales et aux pertes intervenues.

Pire encore, le ministre propose de recourir à l'octroi d'une prime dite de « pouvoir d'achat ». Celle-ci serait d'une part, dégressive de 800 à 300 euros et, d'autre part, ne concernerait qu'une partie des salarié-es.

Cette rémunération ne sera pas prise en compte pour la retraite. De plus, elle ne semble pas être reconductible. Cerise sur le gâteau : elle serait attribuée au bon vouloir des employeurs territoriaux !

Ce manque de considération pour les personnels de la Fonction publique, fonctionnaires et agents non titulaires, est parfaitement scandaleux et constitue aussi un

manque de considération pour les usager-es des missions publiques.

Les mesures d'accompagnement qui ont été annoncées, par leur caractère parcellaire, ne règlent pas plus le contentieux salarial : reconduction de la garantie individuelle de pouvoir d'achat, revalorisation des frais de mission, meilleure prise en charge des abonnements aux transports collectifs, revalorisation du barème de monétisation des comptes épargne temps.

Cela étant dit, en procédant à une deuxième augmentation du point d'indice en l'espace d'un an, le gouvernement reconnaît de fait qu'il s'agit du seul moyen de faire face efficacement à l'inflation.

Pour insuffisantes qu'elles soient, les dispositions annoncées sont à inscrire à l'actif des mobilisations massives menées depuis des mois.

Considérant que la copie du ministre doit être revue, la CGT, avec l'ensemble des organisations syndicales, a quitté la séance.

La CGT continuera, dans l'unité la plus large possible, de porter les revendications des personnels pour gagner des augmentations de salaire de haut niveau.

LA CGT MOBILISÉE POUR DÉNONCER L'ENTRAVE AUX LIBERTÉS SYNDICALES

Sanctions, intimidations, répressions syndicales, remises en cause d'occupation de locaux syndicaux... se multiplient. Dans ce contexte, la CGT a organisé le 1er juin une journée de défense des libertés syndicales et promet de continuer le combat.

Sophie Binet a participé à Montluçon à un rassemblement dans le cadre de la journée d'action nationale contre la répression syndicale

L'union départementale de l'Allier a dénoncé des situations d'atteintes aux libertés syndicales et au droit de manifester qui se multiplient, des attaques contre les hébergements des locaux des organisations syndicales et de la CGT qui se développent et la répression contre les militants CGT qui s'organise.

Multiplication des convocations au commissariat de militants à Montluçon, procédures judiciaires, garde à vue sur le secteur de Vichy et menace d'expulsion des locaux de l'Union Locale de Montluçon au 1er juillet...

D'autres rassemblements ont eu lieu à Châteauroux, Paris, Bordeaux, Nîmes...

À Châteauroux, six camarades de Saint-Florent-sur-Cher ont été convoqués à la gendarmerie suite à une distribution de tracts. L'accumulation de lois pénales répressives entraîne une criminalisation de l'action militante, avec l'objectif d'étouffer les mouvements sociaux.

À Nîmes, les camarades de l'union locale ont appelé à un rassemblement le 2 juin pour défendre un camarade victime de discrimination syndicale, convoqué pour un entretien préalable à sanctions et sur la remise en cause de leurs locaux.

À Paris et Bordeaux, les UD s'organisent pour dénoncer la criminalisation de l'action syndicale.

La CGT s'engage à défendre les libertés syndicales partout où elles seront bafouées

La journée de mobilisation du 1er juin en appelle d'autres. La CGT se tiendra toujours aux côtés des camarades pour défendre les droits syndicaux.

Retraite, salaires

La bataille continue !

La CGT Fonction publique a été reçue par le ministre de la transformation et de la Fonction publiques, comme l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels. Dans le contexte du processus de mobilisation en cours, la CGT a insisté sur deux exigences revendicatives absolues.

LA NON-APPLICATION DE LA LOI PORTANT LA CONTRE-RÉFORME DES RÉGIMES DE RETRAITE.

La CGT a rappelé son caractère injuste, attentatoire à la démocratie tant dans ses dimensions sociale que politique des dispositifs législatifs utilisés.

La CGT a souligné que le report de l'âge de départ à la retraite à 64 ans et l'accélération de l'allongement de la durée de cotisation sont toujours aussi massivement et très majoritairement rejetés par le monde du travail et plus largement encore par les citoyens.n.es.

Dans le même temps, la CGT a insisté sur la nécessité de permettre aux salariés qui exercent des missions et des travaux pénibles de partir à la retraite de manière anticipée.

Il y a aussi besoin de maintenir et d'améliorer les régimes « spéciaux » à l'image, par exemple, du Code des pensions civiles et militaires ou encore du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, etc.

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE AUTRE POLITIQUE SALARIALE, AU SENS LARGE DU TERME DANS LES TROIS VERSANTS CONSTITUTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Tout d'abord, la CGT a rappelé l'interaction existante entre la revalorisation des salaires et des traitements et les capacités de financement des régimes de retraite.

Dans l'immédiat, outre la non-application et l'abrogation de la loi portant contre-réforme des régimes de retraite, la CGT a exigé du ministre :

- Des mesures au bénéfice des per-

sonnels actifs et retraités, agents non titulaires et fonctionnaires.

- Une mesure de portée générale pour toutes et tous devant se traduire par une première revalorisation immédiate d'au moins 10 % de la valeur du point.

- Des mesures au bénéfice des personnels des plus basses grilles de rémunération.

- Un mécanisme d'indexation de la valeur du point sur l'inflation.

Il est utile de rappeler que la paupérisation frappe un nombre croissant de personnels.

En raison des choix opérés par de nombreux gouvernements et notamment un gel quasi ininterrompu depuis plus d'une décennie, la valeur du point d'indice a perdu plus de 16 % par rapport à l'indice des prix à la consommation publié par l'Insee en mars 2023.

La valeur du point d'indice a perdu plus de 16 % par rapport à l'indice des prix à la consommation publié par l'Insee en mars 2023

Par ailleurs et désormais, les agents des 8 premiers échelons de la grille C1 seront payés au minimum Fonction publique.

La situation n'est guère plus brillante pour la grille C2 dont les cinq premiers échelons sont au minimum Fonction publique ainsi que les 2 premiers échelons du 3e grade et les 3 premiers échelons du premier grade de la catégorie B.

Dans une perspective à plus long terme, la CGT a exigé que la politique salariale dans la Fonction publique fasse l'objet de processus de négociations au sens des nouvelles modalités de la négociation collective dans la Fonction publique avec, le cas échéant, un accord de méthode suivi éventuellement d'un accord sur différentes mesures.

RIEN NE SERA POSSIBLE SANS, A MINIMA, RÉUNIR LES

CONDITIONS SUIVANTES

- Poursuivre le processus de mobilisation unitaire initié avec l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique. Outre la réitération de la demande de non-application de la loi portant la contre-réforme des régimes de retraite, les organisations syndicales portent aussi des propositions en termes de politique salariale qu'il s'agisse de mesures générales dont l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Soulignons également l'exigence portée par ces mêmes organisations sur l'ouverture de processus de négociations dédiés à la mise en œuvre d'une autre politique salariale dans la Fonction publique.

FAIRE SAUTER LE VERROU DE BERCY

Il est plus que jamais nécessaire de contraindre la Macronie à d'autres choix budgétaires.

Dans la lettre de cadrage budgétaire adressée aux ministres, en avril 2023, par la Première ministre et de la fixation, y compris auprès de l'Union européenne, d'un retour à l'équilibre budgétaire d'ici la fin du quinquennat, il a été demandé d'identifier 5 % d'économies hors masse salariale.

Puis, le 23 mai dernier, un « surgel » de 1 % des crédits du budget 2023 a été annoncé par Matignon et Bercy. De telles orientations présentées « hors masse salariale » confirment la volonté austéraitaire de la Macronie.

Une Macronie qui annonce par ailleurs vouloir faire un nouveau cadeau fiscal de l'ordre de 2 milliards en portant une nouvelle attaque contre l'impôt progressif sur le revenu.

DE L'ARGENT, IL Y EN A !

Reste à l'utiliser autrement plutôt que de distribuer de l'ordre de 170 milliards d'euros par an aux entreprises où encore d'augmenter de manière drastique les dépenses militaires.

Il y a donc besoin de poursuivre et d'amplifier la bataille en cours pour imposer d'autres choix budgétaires tant pour le financement des services publics, des politiques publiques, de l'emploi publics que pour les traitements et les salaires des personnels de la Fonction publique, fonctionnaires et agents non-titulaires. ♦



De Pôle emploi à France Travail

Une territorialisation et la libéralisation du service public de l'emploi pour satisfaire uniquement les besoins des employeurs et contraindre les usagers. Explications.

Le président de la République et son gouvernement ont décidé de s'attaquer au monde du travail via plusieurs réformes: assurance chômage, retraites, expérimentation RSA, France Travail, lycées professionnels, etc. qui ont toutes pour perspectives de satisfaire les besoins des entreprises au détriment des travailleurs, des privés d'emploi, de la jeunesse, réduire les missions des services publics tout comme de la protection sociale.

Le rapport de Thibault Guilluy, Haut-commissaire à l'Emploi et à l'Engagement des entreprises, sur France Travail est paru le 19 avril et le projet de loi « Pour une nouvelle société du travail et de l'emploi » doit être présenté au Conseil des ministres puis discuté au Parlement en vue d'une adoption à l'automne.

La création du réseau France Travail le 1er janvier 2024 composé de trois opérateurs: France Travail (Pôle emploi), France Travail Jeunes (Missions Locales), France Travail Handicap (Cap Emploi) associés aux partenaires France Travail: organismes publics et paritaires (AFPA, APEC, CAF, MSA, CCAS, AGEFIPH, PLIE...) et associa-

tions et acteurs privés (SIAE, E2C, EA, Intérim, cabinets de recrutement...) s'inscrit dans la poursuite et l'aggravation des politiques de libéralisation et de territorialisation des missions du service public de l'emploi et de l'insertion remettant en cause l'égalité des droits et de traitement des usagers sur l'ensemble du territoire dans la continuité de la Loi 3DS (différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification). — Voir l'encadré p. 7.

À MARCHÉ FORCÉE

La généralisation du pilotage par les résultats au regard « des objectifs et des indicateurs partagés et privilégiés par chaque territoire » au détriment d'une logique de moyens et de mise en œuvre du droit constitutionnel à l'emploi et à

un revenu de remplacement va participer au dévoiement des missions du service public de l'emploi et renforcer les dispositifs d'évaluation et donc de contrôle des personnels. La création d'une « Académie France Travail, physique et digitale » - confié à l'Opérateur France Travail (Pôle emploi) - pour former les plus de 100000 agents du réseau France Travail s'apparente à une normalisation idéologique pour contraindre les agents à accepter les orientations stratégiques définies par le gouvernement et le comité national France Travail.

LE RETOUR DE LA CORVÉE

Le rapport comme le projet de loi prévoient l'obligation d'inscription de tous les travailleurs privés d'emploi (allocataires du RSA, leurs ayants droit, reconnus travailleur handicapé compris) liée à la signature imposée d'un contrat d'engagement qui n'a pour objectif que de renforcer les devoirs au détriment des droits et faire peser sur chacun la menace du contrôle, de la radiation et donc de la privation d'allocations (minima sociaux compris) essentielles pour vivre.

Un contrat d'engagement qui n'a pour objectif que de renforcer les devoirs au détriment des droits

Ainsi, dans sa poursuite effrénée d'attendre le soi-disant plein-emploi et un taux « statistique » de chômage à moins de 5 % – sans prendre en compte la réalité de l'activité économique ni les choix ou qualifications des usagers – le gouvernement entend contraindre les travailleurs privés d'emploi à répondre aux « pénuries de main-d'œuvre » - sans s'interroger sur leurs origines - satisfaire les besoins du patronat local et construire une société du plein-emploi précaire, sous-payé et aux conditions de travail dégradées.

Les expérimentations en cours dans 18 territoires sur la conditionnalité du versement du RSA à l'exercice d'heures d'activités hebdomadaires (le projet de loi ne retient pas actuellement la proposition de Thibaud Guilluy de fixer son nombre à 15 ou 20h/sem.) dans le cadre de leur accompagnement (par Pôle emploi ou les services d'insertion des départements) sont rejetées par toutes les organisations syndicales et inquiètent légitimement les associations de chômeurs. Néanmoins, le gouvernement entend généraliser cet accompagnement intensif sur tout le territoire d'ici 2027 sans attendre son évaluation. Dans le même temps, le gouvernement nous annonce vouloir s'attaquer à la fraude sociale ! Cette logique de stigmatisation, de conditionnalité des allocations (quelle qu'elle soit), d'accompagnement *(ren)forcé* vers l'unique objectif de satisfaire le patronat, de division des travailleurs doit être impérativement combattue.

FAIRE TRIMER ÉCLOPÉS ET ESTROPIÉS

Absentes du projet Guilluy mais présentes dans le projet de loi, suite à la Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023, toutes les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par une Maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) se verront automatiquement inscrites comme demandeuses d'emploi à « l'opérateur France Travail » (Pôle emploi). « *Les équipes handicap issues de Pôle emploi et Cap emploi assureront l'accompagnement et le diagnostic d'employabilité des personnes (sic !)* » précise une des mesures de la CNH. Ainsi Les conseillers en charge de leur accompagnement devront apprécier l'orientation retenue : vers le milieu ordinaire, vers une entreprise adaptée ou protégée (ESAT). Ainsi ce ne sont plus les équipes pluridisciplinaires de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées des MDPH qui évalueront et préconiseront sur la base d'un dos-

Les privés d'emploi reconnus travailleurs handicapés sont soumis à l'obligation d'être dans une démarche active de recherche d'emploi sous peine de sanctions

sier et d'un avis médical l'orientation vers le milieu protégé ou vers des établissements et services de réadaptation professionnelle ! Comme le précise la CNH : « *les MPDH notifieront l'orientation en ESAT sur recommandation du service public de l'emploi après élaboration du projet professionnel* ». De plus, les entreprises adaptées de travail temporaire et les CDD Tremplins (en cours d'expérimentation) sont pérennisés dans le Code du travail par le projet de Loi. Une nouvelle fois, comme pour les personnes au RSA, les privés d'emploi reconnus travailleurs handicapés sont soumis à l'obligation d'être dans une démarche active de recherche d'emploi sous peine de sanctions, d'intégrer le milieu dit « ordinaire » et servir de vivier de mains d'œuvre précaire au bon vouloir du patronat.

DES MISSIONS RABOUGRIÉS

Le renforcement de l'accompagnement intensif tout comme la refonte annoncée de la délivrance des services de l'opérateur France Travail dans le cadre de la future convention tripartite Etat-UNEDIC-Pôle emploi – qui doit être renégociée en cette fin 2023 – mais aussi des autres opérateurs France Travail Jeune (Missions locales) ou France Travail Handicap s'inscrivent dans une logique court-termiste et coercitive. Même si chaque opérateur France Travail garde sa propre gouvernance actuelle, leurs missions se réduisent au profit du seul objectif gouvernemental : accélérer les parcours et le retour à l'emploi coûte que coûte. L'accompagnement global réalisé par les Missions locales ou l'accompagnement dans l'emploi des Cap Emploi se voient ainsi réduits tout comme est remis en cause le conseil en évolution professionnelle – base du métier des conseillers en insertion professionnelle centrée sur les attentes et besoins des usagers.

Le recours aux opérateurs privés de placement et aux agences d'interim – considérés comme des partenaires intégrant le réseau France Travail – est plus qu'inquiétant. Le rapport Guilluy sur France Travail le prévoit clairement : poursuite des prestations

d'accompagnement actuellement sous traitées, renforcement du « *recours aux opérateurs privés sur des segments où ils ont démontré leur plus-value, dans une logique de capacité : pour les demandeurs d'emploi destinés à accéder rapidement à l'emploi et de spécialité : création d'entreprise, accompagnement des licenciés économiques notamment* » et accompagnement de profils ou secteurs particuliers : « *Prendre en charge l'évaluation et la montée en qualification de profils dans des secteurs d'activité faisant appel à un niveau de technicité important : par exemple la tech, le spectacle, la communication, la santé* ».

Ainsi les missions du réseau France Travail pourraient être réduites demain aux seuls entretiens d'inscription et de « diagnostics » et à l'accompagnement « intensif » des personnes les plus éloignées de l'emploi.

LE NUMÉRIQUE À LA RESCOURSSE

Dans le même temps, l'agrégation des offres sur le site Pole-emploi.fr est renforcée (malgré les alertes récurrentes du Comité national des travailleurs privés d'emploi et précaires CGT sur la légalité des offres d'emploi déposées). Selon le rapport Guilluy, l'objectif est de « *Permettre aux entreprises de publier leurs besoins de recrutement « une fois pour tous » en agrégeant mieux les offres déposées dans les différents jobboards publics et privés et en améliorant l'interopérabilité de la plateforme numérique France Travail avec tous les partenaires (service public de l'emploi, sites privés, collectivités...)* ».

Le rapport évoque une expérimentation en cours permettant aux entreprises de travail temporaire (ETT) d'avoir accès, comme les employeurs, à la banque de données de Pôle emploi : « *Les ETT pourront alors proposer ces profils plus facilement à des employeurs de leur portefeuille. Dans le cadre de cette expérimentation, l'ETT communique à Pôle emploi, en retour des contacts pris, des informations agrégées, ainsi que, via une seconde API, des données nominatives utiles à la mise à jour des profils des demandeurs d'emploi et à leur accompagnement* » et recommande : « *Il conviendra de généraliser cet accès à la banque de profils dans une logique de partage des données pour enrichir les profils et maximiser pour les personnes les opportunités d'emploi qui peuvent être proposées par les acteurs privés* ».

DE NOMBREUSES INTERROGATIONS SUBSISTENT :

Quel financement ?

Le risque est grand que l'État fasse main basse sur l'UNEDIC ou tout au moins se serve des fonds UNEDIC pour continuer à financer l'opérateur France

DÉCLINAISON TERRITORIALE

Travail (le principal contributeur financier de Pôle emploi est l'UNEDIC ce qui constitue un véritable hold-up sur les cotisations des salariés et traduit le désengagement continu de l'État depuis sa création) mais aussi le réseau France Travail. Les ± 2,5 milliards d'euros estimés par le gouvernement pour sa création correspondent à une contribution de +5 à 6 % des recettes de l'UNEDIC. Pour la CGT, ce nouveau détournement serait inacceptable. De même, les collectivités territoriales seront, de fait, mises à contribution à tous les niveaux de gouvernance.

Quels outils informatiques ?

La direction des systèmes d'information de Pôle emploi est appelée à mettre en œuvre la « construction des communs numériques ». Outre l'externalisation et la privatisation de nombre de prestations sous-traitées et le manque cruel d'effectifs d'agents titulaires, la CGT tient une nouvelle fois à alerter sur le recours par Pôle emploi à Office 365 et l'hébergement des données bureautiques, des services de collaboration ou de communication chez Microsoft. Au mépris de la nouvelle doctrine « Cloud au centre » de l'État qui impose le recours à des solutions sécurisées et protégées des ingénieries étrangères, de l'interdiction par de nombreux ministères de l'utilisation d'Office 365, son développement au sein de Pôle emploi et demain dans le réseau France Travail ne peut que nous inquiéter en termes de sécurisation des données vis-à-vis du Cloud Act américain. Le risque est réel d'immixtion étrangère, de piratages informatiques mais aussi de surveillance des activités du personnel.

UN PROJET À COMBATTRE

Le projet France Travail doit être combattu, pour la CGT, un autre service public de l'emploi est possible répondant aux besoins et attentes des usagers, permettant d'indemniser tous les travailleurs privés d'emploi (primo accédant compris) et les accompagnant vers un emploi choisi, pérenne et correctement rémunéré.

En ce sens, la CGT travaille depuis plusieurs mois avec l'ensemble des fédérations, dont l'UFSE, et les syndicats concernés pour élaborer des axes revendicatifs communs sur la base des orientations confédérales. Il s'agit maintenant de passer à un stade supérieur: impliquer l'ensemble des structures interprofessionnelles de la CGT dans cette lutte, interpeller les parlementaires et les élus, construire un front unitaire large de mobilisation des personnels, des usagers et de l'ensemble des travailleurs contre la mise en place de France Travail. ♦

Au prétexte d' « assurer une meilleure coordination des différents acteurs et une plus grande efficacité », cette territorialisation libérale de l'action publique se traduit concrètement par la contractualisation Etat-collectivités territoriales dont l'objectif est à la fois de mettre en œuvre les politiques austéritaires — dans le cadre du Programme de stabilité (PSATB) 2023-2027 —, contraindre les collectivités territoriales à s'engager financièrement, orienter les missions publiques au service des intérêts des employeurs locaux, favoriser la mise en compétition des territoires, des établissements et des travailleurs.

C'est en ce sens que le projet de loi entend créer quatre niveaux de gouvernance: Comité national France Travail, Comité régional France Travail, Comité départemental France Travail et Solidarités, Comité France Travail local ou intercommunal, présidée conjointement par l'État ou son représentant et la collectivité territoriale compétente (avec la présence systématique de l' « Opérateur France Travail » (Pôle emploi) en charge de l'animation et les organismes publics/privés présents sur le territoire).

Chaque niveau aurait des compétences spécifiques: nationalement avec la signature d'une charte d'engagement « conditionnant la participation aux instances et les financements de l'État », impliquant « un accord sur les principes de coopération, de subsidiarité et de transparence, un engagement sur le partage de la donnée et de l'intégration du patrimoine commun par l'opérateur France Travail (commun physique, commun numérique, commun pédagogique) »

- Régionalement avec la signature d'« un Pacte France Travail Région ou PIC 2.0 » entre l'État et le Conseil régional « sur l'offre de formation et son articulation avec les politiques d'emploi sur les besoins émergents par rapport au développement »

- Au niveau départemental avec la signature d'une « Convention France Travail et Solidarités » entre l'État et le Conseil départemental en charge de l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi (dont les allocataires du RSA)

- Localement avec la signature d'un « Plan d'action local France Travail » en charge du diagnostic territorial et des actions à définir en matière d'emploi, d'insertion et de formation. À ce stade, les « partenaires sociaux » ne seraient présents qu'au niveau national (Comité National France Travail) et régional le « Comité Régional France Travail » serait issu du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP). ♦



Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État – 16 mai 2023

COMPTE RENDU

AVANCEMENT, GRILLES, SALAIRES

Pour la CGT, la réforme des retraites doit toujours être retirée, c'est la raison pour laquelle elle a demandé avec toutes les organisations syndicales le report de ce CSFPE qui était prévu au mois d'avril.

L'intersyndicale a décidé de participer à ce CSFPE mais en se limitant uniquement à l'étude du texte qui nous était soumis, c'est la raison pour laquelle aucune déclaration liminaire n'a été faite (à l'exception de l'UNSA qui n'a pas respecté l'accord établi).

L'ordre du jour du CSFPE ne comportait qu'un seul point



PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'AVANCEMENT DE GRADE DANS LES CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT ET AUX RÈGLES DE CLASSEMENT DE CERTAINS FONCTIONNAIRES DE LA CATÉGORIE C DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT.

Ce projet de texte permet de maintenir, tant qu'elles leur sont plus favorables, les conditions de promotion qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du

décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction publique de l'État pour les agents reclassés dans la nouvelle grille au 1er septembre 2022.

Il prévoit en outre les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion et l'application des dispositions transitoires aux lauréats des concours professionnels. Le projet de décret actualise en outre les modalités de reprise de services à l'occasion de la nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C2 de l'un des corps régis par le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction publique de l'État. Ce projet de texte comporte également le remplacement des anciennes références statutaires codifiées désormais dans le nouveau code général de la Fonction publique.

Trois amendements ont été déposés par les organisations syndicales (2 pour la CGC et un pour l'UNSA).

L'amendement de l'UNSA a été inté-

gré et les 2 autres amendements ont été retirés par la CGC à la suite des explications par l'administration.

Si ce texte comporte des éléments plus favorables aux agents, il ne règle en rien le problème de rémunération dans la Fonction publique.

La hausse du SMIC de 2,19 % au 1er mai a accentué le tassement des grilles, la situation salariale actuelle dans la Fonction publique est bien plus dégradée qu'elle ne l'était en juillet 2022.

Avec une inflation sur une année au mois d'avril qui s'élève à 5,9 %, la question des rémunérations est une urgence pour l'immense majorité des agents publics.

C'est la raison pour laquelle la CGT, tout comme l'ensemble des organisations syndicales, demande un rattrapage immédiat de la valeur du point d'indice.

Le blocage de la valeur du point sur une aussi longue période a entraîné non seulement une vraie paupérisation, mais aussi une destruction de toute perspective de déroulement de carrière pour les agents de catégorie C et B.

En raison du choix politique, quasi

constant, des différents gouvernements, la valeur du point d'indice a perdu plus de 16 % (depuis 2010) par rapport à l'indice des prix à la consommation publiée par l'INSEE (au mois d'avril 2023).

L'impact sur les carrières des agents de catégorie C et B

Le minimum Fonction publique qui correspond au SMIC s'établit désormais à l'indice majoré 361.

Les 8 premiers échelons de la grille C1 seront payés au minimum Fonction publique, c'est-à-dire au SMIC. Cela signifie par exemple pour un agent recruté en C1 qu'il sera payé pendant 12 ans au SMIC.

La situation n'est guère mieux pour le 2e grade (C2) puisque les 5 premiers échelons sont au minimum Fonction publique ainsi que les 2 premiers échelons du 3e grade et les 3 premiers échelons du premier grade de la catégorie B.

Le tassement remet en cause le principe de carrière des fonctionnaires et est en contradiction avec le code général de la Fonction publique qui précise que « L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Il se traduit par une augmentation de traitement ».

Pour mettre un terme à cette situation et pour ramener le premier échelon du C1 au niveau du SMIC, il faudrait une hausse minimum de 6 % de la valeur du point d'indice.

Cela ne réglerait que temporairement le problème puisque nous n'avons pas encore atteint le pic d'inflation prédit par l'INSEE et que cela ne prendrait pas en compte les pertes déjà subies par l'ensemble des agents publics.

Pour traiter réellement et correctement la situation salariale des agents publics, la CGT revendique une hausse immédiate d'au moins 10 % du point d'indice et la mise en place d'un mécanisme d'indexation de sa valeur sur l'inflation, nous revendiquons évidemment aussi une transposition immédiate de toutes les hausses salariales à nos collègues contractuels, ce qui est pour l'instant loin d'être le cas.

La CGT s'est abstenue sur le texte présenté, considérant qu'il n'était pas à la hauteur de l'urgence salariale.

Résultats des votes :

Pour : UNSA, CFDT, CGC.

Abstention : CGT, FO, FSU, Solidaires.



Le 14e congrès de la FERC-CGT s'est réuni à Saint-Pierre de Quiberon du 22 au 26 mai 2023.

Le congrès a réuni plus de 150 délégués et invités.

Les différents textes soumis au congrès ont été adoptés à une très large majorité (plus de 80 %).

Les résolutions votées ont permis d'échanger de manière constructive sur des sujets importants comme :

- La montée de l'extrême droite et notre responsabilité éducative dans la manière d'aborder le sujet;
- L'accompagnement des jeunes, puisque la CGT a décidé, lors du 53e congrès, de syndiquer les salariés étudiants;
- La réforme des retraites;
- Les salaires trop bas dans nos métiers, avec les conséquences de l'inflation et l'urgence de revaloriser les rémunérations;
- La hausse importante du nombre d'adhérents était favorisée par le contexte de lutte contre la réforme des retraites. La FERC est la 8e fédération de la CGT.

Un débat sur l'histoire du syndicalisme enseignant à la CGT a été organisé par l'institut d'histoire sociale fédérale avec la présence de tous les anciens secrétaires généraux de la FERC.

Un deuxième débat s'est tenu sous la forme d'une table ronde sur l'analyse du mouvement unitaire sur les retraites et sur la nécessité d'aller vers un rassemblement du syndicalisme.

Différents intervenants ont animé les débats parmi lesquels Jean-Marie Pernod et Benoît Teste, il y avait aussi des représentants de Sud Éducation et du SGEN CFDT.

La nouvelle direction a été élue à 97 % des voix et Charlotte Vanbesien est devenue secrétaire général de la FERC.

Ce congrès a aussi permis de rendre des hommages appuyés À Marie Buisson, secrétaire générale sortante qui n'a pas sollicité de nouveau mandat, mais reste membre de la commission exécutive confédérale.

À Catherine Perret qui était membre de la direction fédérale et qui était en charge de nombreux dossiers pour notre confédération dont celui des retraites.

Après un 53e congrès confédéral difficile, tous les militants présents souhaitaient exprimer à ces deux camarades toute leur gratitude pour les engagements qu'elles ont portés au service de la CGT.



CLERMONT-FERRAND

53e CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Les interventions des délégué·es UFSE



Cécile Clamme

Travail, emploi,
formation pro.

“

Je vais commencer par une note positive : un grand merci à la CGT, la confédération, l'UFSE à laquelle mon syndicat appartient, le Comité régional Grand Est et les Unions départementales, tout particulièrement celle de la Marne et sa Secrétaire générale, Sabine Dumesnil, pour le soutien indéfectible dont notre profession a bénéficié à l'occasion de ce qu'on appelle « l'affaire Anthony Smith », Inspecteur du travail, suspendu pour avoir simplement fait son travail au bénéfice de la santé et de la sécurité des travailleur·ses, « en première ligne », du secteur de l'aide à domicile. Suspendu sur décision politique de M. Pénicaud puis E. Borne, alors ministre du Travail. La réaction de la CGT a été

à la hauteur de l'attaque subie : aucune concession et une riposte interprofessionnelle. On n'a rien lâché, on a fait reculer le gouvernement sur le niveau de sanction et on a fini par gagner, en passant par la case judiciaire. Si la dimension est évidemment différente pour le mouvement contre la réforme des retraites, suivons la même voie : on lâche rien et on gagne à la fin. Il faut généraliser le mouvement, le durcir et être à la hauteur de la détermination affichée par le camp adverse.

Il ne faut également rien oublier des coups qu'il nous a portés et nos revendications peuvent gagner à être complétées et en priorité les suivantes : rétablissement du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, indispensables à l'équilibre minimal de la relation de travail, interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des profits et versent des dividendes et rétablissement des CHSCT, instances indispensables pour la santé

et la sécurité des travailleur·ses.

Je souhaite d'ailleurs également intervenir sur la question essentielle des accidents du travail et des morts au travail : ce sujet devrait être au cœur de nos débats. La France détient le record européen en la matière ! Les accidents du travail, les morts au travail, n'émeuvent personne et sont, au mieux, traités dans la rubrique « faits divers » de la presse régionale. C'est un scandale. La CGT doit s'emparer de cette question et dénoncer fermement le traitement judiciaire déplorable des accidents du travail et de leurs responsables. Rendons visible l'invisible et dénonçons de toutes nos forces le tribut des travailleur·ses aux économies et à la course aux profits.

Derrière chaque accident grave du travail, vous avez en principe un.e inspecteur·trice du travail qui rame, mais nos effectifs ont fait l'objet d'attaques multiples et aujourd'hui,



La délégation UFSE-CGT et les membres invités au 53e congrès confédéral

il ne reste plus que 1800 agents pour la totalité des effectifs salariés de ce pays ! 400 postes sont vacants, soit 400 zones de non droit social.

La défense des droits des travailleur·ses passe également par une lutte sans relâche et sans merci contre les violences sexistes et sexuelles : dans la société, bien-sûr, dans les entreprises, en incitant les victimes à porter plainte et à saisir les services de l'Inspection du travail, mais aussi et ça devrait aller de soi, je ne devrais même pas avoir à le dire, dans la CGT qui ne peut pas prétendre, à ce stade de persistance du système de domination patriarcale, considérer que le problème est réglé en son sein. Je le dis et je le dirai aussi souvent et aussi fort que nécessaire : tolérance 0 pour les auteurs de violences sexistes et sexuelles qui n'ont évidemment aucune place à occuper à la CGT. ♦



Joëlle Lebrethon

Agriculture et souveraineté alimentaire



Je vais commencer par une petite remarque. On parle beaucoup de Souveraineté Alimentaire, mais visiblement, dans le document d'orientation le monde agricole n'apparaît pas beaucoup. Or c'est le premier maillon de la production de denrées alimentaires.

Pour en revenir aux amendements, nous avons déposé, au titre de notre secteur « enseignement agricole », un amendement, n°1T102-07, qui n'a pas été repris et l'article concerné a fait l'objet d'une reformulation en 98 bis. Cette reformulation nous pose problème.

Premièrement, vous n'avez pas retenu notre amendement. Deuxièmement, vous avez intégré la formule « formation initiale continue » qui, pour nous, est une aberration.

Pourquoi ? Parce que ce sont deux filières d'enseignement différentes. Il y a la formation initiale et il y a la formation continue toute au long de la vie. Ce n'est pas du tout la même approche. Et l'inscrire comme ça, cela introduit ce que l'on est en train de vivre dans nos lycées agricoles qui est la mixité des publics pour une même formation, intégrant des mineurs et des majeurs en formation initiale ou en formation continue. Et c'est quelque chose contre lequel nous nous battons.

L'amendement qui n'a pas été retenu, c'est l'intégration des Centres de Formation Professionnelle Pour Adultes (CFPPA) et les Centres de Formation pour Apprentis Agricoles (CFAA). Cela concerne 200 centres de formation sur l'ensemble du territoire.

Ces centres sont des centres constitutifs des établissements publics de formation initiale et continue agricoles appelés communément Lycées Agricoles Publics. Comme les GRETA et les centres de formations consulaires, ils sont soumis aux règles des marchés publics de formation avec la mise en concurrence en terme du moins disant social.

Une formation de qualité, financées entre autres par le salaire socialisé, nécessite des équipes pédagogiques stables avec un déroulement de carrière.

L'inscription des CFA et des CFPPA dans ce service public de formation initiale et continue le garantira pour plus de 5000 agents dans les CFA et CFPPA. Cela constituera une réelle reconnaissance et une amélioration des conditions de travail et de rémunération de ces agents. ♦



La commission des amendements intègre les CFA et CFPPA dans la liste des centres de formation continue toute au long de la vie.



Christophe Benoit

Culture

On est aujourd'hui dans une situation où l'extrême droite envahit le champ culturel.

L'extrême droite nous dit : « regardez-nous on n'est pas racistes, on n'aime pas les étrangers ce n'est pas pour des questions de races, c'est parce que ce sont d'autres civilisations, c'est parce que ce sont d'autres CULTURES »

Nous ne pouvons pas laisser passer ça. C'est aujourd'hui sous couvert d'identité CULTURELLE que l'extrême droite veut nous vendre une France soi-disant éternelle, une France qui n'existe pas, une France qui n'a jamais existé et dont notre combat est de faire en sorte qu'elle n'existe jamais.

L'extrême droite nous vole nos mots, il nous faut leur rappeler que « le peuple » que « la nation » sont des mots qui appartiennent à notre histoire révolutionnaire.

Les peuples ne se construisent pas les uns contre les autres, la nation ce n'est pas la préférence nationale. Il n'y aura jamais de préférence nationale dans la liberté, dans l'égalité, dans la fraternité ou dans l'adelphité, jamais de préférence nationale dans nos conquêtes sociales, jamais de préférence nationale au sein de notre classe sociale.

Le combat de l'extrême droite est aujourd'hui un combat culturel, la CGT doit mettre les questions culturelles au cœur de ses propositions sur la transformation sociale. ♦





Emmanuelle Parent

Culture



Tous les jours depuis plusieurs semaines nos camarades de la CGT Culture sont engagés dans de très belles luttes.

Hier nos camarades ont bloqué le musée du Louvre toute la journée, des cérémonies ont également été organisées comme la pré-panthéonisation d'Ambroise Croizat au Panthéon ou l'action « tapis rouge » au mobilier national pour dire merde au roi d'Angleterre qui n'est jamais venu. S'agissant de la culture, si vous prenez le chiffre d'affaires de la publicité en France et que vous le divisez selon les années par 8 ou par 10, vous obtenez le budget du ministère de la culture. Dans un pays où la culture compte 10 fois moins que la pub, la culture est une marchandise comme une autre où un Vincent Bolloré peut se payer ses médias pour mener sa guerre culturelle. Une guerre qui veut nous imposer un capitalisme réactionnaire, un monde dans lequel il ne fera pas bon être salarié, être une femme, être homosexuel, être étranger ou assimilé.

Nos adversaires ont parfaitement compris que la culture était un des champs de bataille de la lutte de classe.

Dans toute la CGT nous devons afficher davantage notre volonté de rompre avec une vision élitiste de la culture. Il n'y a de démocratie culturelle que par le développement et le partage des cultures de tous. Celles qui s'élaborent au travail doivent être reconnues dans leur rapport à la transformation sociale.

Se cultiver c'est bien sortir de sa propre culture, ce n'est pas faire sécession c'est entrer en partage dans un monde commun.

Se battre pour la démocratie culturelle, le libre épanouissement des salariés, le droit à choisir à critiquer à intervenir sur sa vie et son avenir, c'est le chemin de l'émancipation, c'est à part entière une tâche syndicale et c'est celle qui nous attend.

Les camarades de la CGT culture en grève et dans les actions, au travers même de leurs actions ont souhaité vous saluer et vous souhaiter vraiment un très très bon congrès, meilleur qu'hier après-midi. ♦



Delphine Colin

Insertion probation



Je suis Delphine Colin de la CGT Insertion probation 92, UFSE, union départementale 92, travailleuse sociale dans la pénitencière à Nanterre.

Je remercie les camarades qui parlent des travailleuses invisibles, comme Marie Dagniaud du Finistère qui a parlé avec grande justesse des accompagnantes d'élèves en situation de handicap. Les travailleuses invisibles, celles dont l'utilité sociale a été saluée pendant la crise sanitaire. Ce sont celles qui ont une force insoupçonnée: si elles s'arrêtent tout s'arrête!

Dans les Services pénitentiaires d'insertion et de probation, nous sommes des travailleuses et travailleurs de l'ombre dans une administration sécuritaire et autoritaire qui fait peu de place à l'insertion et à celles et ceux qui ont cette mission, je dirais majoritairement celles car nous sommes plus de 75 % de femmes dans un monde majoritairement masculin. Nous avons depuis de nombreuses années des luttes pour l'égalité salariale, pour revaloriser nos métiers à prédominance féminine. Nous avons eu avec des luttes gagnantes ces dernières années et continuons le combat avec les professionnel·les du travail social. Ce sont des secteurs en lutte qui incarnent la campagne de la CGT « revaloriser le travail du soin et du lien ». Dans le cadre de cette campagne, la consultation #montravaillevautbien a permis de donner la parole sur leur travail, leurs conditions de travail, à celles et ceux qui travaillent: cela conforte toutes nos revendications pour l'égalité salariale qui est depuis plusieurs années la première aspiration des travailleurs et travailleuses dans le sondage Harris commandé par la CGT. Elle fait aussi émerger la pénibilité de ces métiers du soin et du lien, pénibilité non reconnue. Mais comment exercer ces métiers jusqu'à 64 ans voire 67 ans pour la plupart!

50 ans que la loi n'est toujours pas appliquée qui dit que pour un travail de valeur égale il doit y avoir un salaire égal et nous en sommes toujours au quart en moins 28,5 % les derniers chiffres de l'INSEE. La Fonction publique l'État n'est pas exemplaire car elle ne met aucun moyen pour revaloriser les métiers du soin et du lien alors que les chiffres de l'administration montrent qu'en moyenne les femmes fonctionnaires à l'État perçoivent 522 euros par mois de moins. Nous disons même que l'État est sexiste et que nous sommes enfermées dans une boîte de verre, si j'osais « une prison de verre »: Plafond de verre, parois de verre qui nous enferment dans des métiers sous-payés et un plancher collant qui nous maintient dans la précarité et les temps partiels. Ces inégalités expliquent l'écart de retraite de 40 %. L'État ferait des économies de 60 % avec cette réforme sexiste sur le dos des femmes. Par ailleurs, les conséquences pour les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie ont des fortes répercussions sur les carrières des femmes. Alors que la protection fonctionnelle devrait être automatique, son refus est systématique quand il s'agit de harcèlement sexuel ou agression sexuelle et là encore, l'État économise sur le dos des femmes. Toutes ces revendications nous les portons aussi largement en intersyndicale et avec les associations féministes. Et chaque année, nous organisons avec la FSU et Solidaires les intersyndicales femmes moment très riche de débat et de sororité. Ensemble nous faisons vivre aussi notre solidarité internationale pour les femmes du monde entier. Pour gagner l'égalité dans le monde, il faut attendre 300 ans selon l'ONU!

C'est dans la lutte, que je me suis construite et que j'ai eu la chance de prendre des responsabilités à la CGT. Comme de nombreuses militantes, j'ai eu le droit à des petites phrases comme « tu as 3 enfants comment tu vas faire? » « T'es sûre que tu as les épaules? » ou faire comprendre aux camarades qu'exercer des responsabilités, ce n'est pas être assistante, ou seulement écrire les comptes rendus et faire jolie sur la photo. Comme beaucoup de militantes, j'ai entendu des remarques sexistes et vécu les tentatives d'intimidation à coups de démonstrations virilistes.

Dans la CGT, nous devons aussi être exemplaires pour être un syndicat de masse, de lutte de classe, un syndicat féministe! Vive la CGT! ♦





© - AdobeStock

RESTAURATION COLLECTIVE

Le point avec Thierry Tamé, co-animateur de la commission permanente restauration au Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat (CIAS) sur la politique des restaurants inter-administratifs (RIA)

■ Quel état des lieux et perspectives pour la restauration collective au sein de la Fonction publique de l'État ?

Lorsque j'ai accepté cette lourde tâche il y a 4 ans, les objectifs clairs étaient d'accompagner la création de nouveaux restaurants, de consolider ceux existants en apportant une formation de terrain aux bénévoles et aux employés, d'aider à la mise en place des obligations liées à la loi Egalim, de bâtir un socle régional en lien avec les SRIAS afin que les différents restaurants puissent se rencontrer et échanger.

Nous partions sur un programme ambitieux où, la première phase de restructuration des cités administratives s'accompagnait de travaux ou de création de nouveaux restaurants. Bien que très freiné par la crise sanitaire, le travail a été engagé et nous sommes passés d'une dépense annuelle de l'ordre de 5 millions d'euros à 30. Sur la même période et pour la première fois, le nombre de RIA a augmenté pour terminer la mandature à proximité de la centaine. Des villes où il n'y avait pas de RIA sont aujourd'hui soit dotées soit en phase de construction: Besançon, Lille, Nancy, Montauban... D'autres ont vu de nouvelles créations Metz, Stras-

bourg, Toulouse, Bordeaux et certaines sont sur les rails de profondes restructurations: Orléans, Macon, Lyon, Valence, Caen...

Pour autant, sur cette période les RIA ont eu à résister à une succession de crises dont l'intensité était à ce jour inconnue.

■ Tu es de nouveau le co-animateur pour la CGT de la CP Restauration



THIERRY TAME co-animateur pour la CGT de la Commission restauration au CIAS

au CIAS. Quels sont les enjeux, les rôles et perspectives de cette commission pour cette prochaine mandature ?

La crise sanitaire avec les fermetures et les restrictions d'accès liées, la guerre en Ukraine avec les surcoûts alimentaires et énergétiques induits ou construits, les obligations subies du fait de la loi Egalim ont impacté successivement les RIA.

Même si les employeurs et la DGAFP ont soutenu financièrement les structures, c'est dans l'accompagnement au quotidien et dans les consignes contradictoires que beaucoup se sont épuisés. Nous avons mis en place à la CGT un groupe restauration qui à plusieurs reprises a permis de faire le point sur la situation en cours et réfléchir sur l'avenir.

Ces crises ont accéléré et la façon de consommer et les habitudes de fonctionnement des RIA. En cela elles ont été bénéfiques car elle nous ont obligés à ne pas rester dans le ronronnement quotidien. Nous avons vu arriver de nouveaux consommateurs avec de nouvelles habitudes alimentaires. Nous avons dû nous adapter au télétravail, à la vente à emporter, au déferlement du végétarien, à la micro-consommation.

Aujourd'hui pour la génération Z — N.D.L.R. : personnes nées entre la fin des années 1990 et le début des années 2010 — qui sera présente dans nos restaurants dans les décennies suivantes, le repas du midi n'est plus forcément ni le principal ni composé de la même manière. Le besoin de proximité est prégnant et n'est pas forcément couvert par la loi Egalim.

En effet, si cette dernière partait avec de bonnes intentions, son application sur le terrain et surtout sa prise en compte par les multinationales de la restauration collective est désastreuse, inflationniste et destructrice de l'agriculture locale. Massivement, le bio surfacturé provient de pays lointains à la législation très compréhensive. Les convives ne sont pas dupes et délaissent cet approvisionnement pour valider le local y compris non bio.

Mais si les RIA ont bien résisté, une seule fermeture définitive sur cette période, il n'en est pas de même pour la restauration sociale administrative.

Baisse de fréquentation, augmentation des coûts de production, défauts d'entretien, manque de moyens donnés aux bénévoles conduisent dans le meilleur des cas à la demande de transformation en RIA, mais le plus souvent à la fermeture sèche.

Malgré l'augmentation de la participation financière des employeurs dans la restauration administrative (aujourd'hui en moyenne le prix payé par un agent représente moins de la moitié du prix réel du repas), la réalité c'est qu'une part importante des agents de la Fonction publique est privée d'accès à toutes formes de restauration sociale.

Le titre-restaurant est une mauvaise réponse car il est en premier lieu financé à moitié par le travailleur et il débouche rarement localement sur une forme de restauration. Il est majoritairement dépensé dans les grandes surfaces et à destination de l'ensemble de la famille.

Il faut donc multiplier les conventionnements, construire des structures locales. Un restaurant avec une cuisine sur place est rentable dès 40 convives par jour.

L'enjeu majeur de cette mandature va être de faire bénéficier le maximum d'agents de la Fonction publique d'un accès à une restauration sociale de

qualité : un endroit, un prix, un menu. Pour ce faire, un diagnostic départemental de la restauration piloté par les secrétariats généraux pour les Affaires régionales (SGAR) et en participation des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) doit être effectué. De même, une grille nationale de reste à charge doit être travaillée afin que la notion d'unité nationale soit effective.

Enfin, le premier RIA d'outre-mer est sur de bons rails à la Réunion; je travaille ardemment pour que chaque territoire en soit pourvu.

■ Quelle est la situation aujourd'hui pour la petite centaine de RIA (inflation, après covid, fusion RA en RIA. Formation, etc.)

Après trois années de difficultés, la situation des RIA s'était stabilisée tant sur la fréquentation qui approchait celle de début 2020 que sur la gestion de la crise économique. Ce fut le moment choisi par la DGAFP pour, après des années de tergiversations, au détour d'un petit astérisque sur la note annuelle de fixation des prestations interministérielles (PIM) fiscaliser la PIM restauration en lui appliquant une TVA à 10 % mais sans pour autant en fixer la méthode.

Il a fallu quatre mois pour en définir une encore incomplète laissant pendant ce temps les associations et les administrations dans un flou dangereux car générateur de toutes les dérives.

Malgré les explications alambiquées de la contrainte européenne, la réalité c'est que cette fiscalisation impacte la trésorerie des associations, génère une inflation des tarifs et des dépenses supplémentaires pour les employeurs. Ces dépenses n'étant pas prises en compte budgétairement, elles se traduisent par un avoir budgétaire d'investissement moins important. Il y aura donc du matériel non remplacé, des travaux non effectués. Une véritable politique perdant-perdant et surtout une première fiscalisation d'une prestation sociale. Aujourd'hui c'est la PIM restauration, mais demain, avec les mêmes mauvaises raisons et malgré le démenti catégorique de la DGAFP, il y aura des extensions. Le *quoi qu'il en coûte* a un prix et généralement ce sont toujours les travailleurs qui en acquittent la facture.

Les administrations ayant une charge plus importante du fait de la fiscalisation de la PIM, sans plus-value notable, elles ne soutiennent plus leurs propres restaurants et de plus en plus de restaurants administratifs, parce qu'ils accueillent plusieurs administrations, demandent le statut RIA. Cela ne

cette fiscalisation impacte la trésorerie des associations, génère une inflation des tarifs et des dépenses supplémentaires

résout pas tous leurs problèmes mais permet le transfert de tous les investissements et les travaux non effectués depuis des années vers le budget de l'action sociale interministérielle. Il faut donc être très attentif sans pour autant priver les agents d'une restauration sociale, équilibre précaire!

Au-delà de tout ce qui a été énoncé auparavant, trois enjeux majeurs devront être travaillés :

- **La formation des acteurs de la restauration** non plus sur ce qu'est une association mais sur l'acquisition d'une culture de l'économie d'un restaurant. Trop d'associations sont encore sous l'emprise et la pression des multinationales de la restauration collective car elles ne connaissent pas les méandres de la construction du prix d'un repas et les zones de profits de ces grands philanthropes.

- **L'adaptation des restaurants au nouveau public** tant au niveau du contenu du repas, de son approvisionnement, de sa composition, des moyens de paiements, de commandes, d'informations que dans sa période de consommation. Cela passe par une refonte complète de la circulaire de 1998 sur l'action sociale permettant de déclencher celle-ci au regard des nouveaux modes de consommation, vente à emporter, lutte contre le gaspillage, composition du repas et définition des ayants droit. Est-il normal qu'une fois à la retraite, les agents perdent la plus grande partie de l'action sociale liée à la restauration?

- **La destination des infrastructures.** Il est difficilement admissible qu'un investissement de plusieurs millions d'euros ne soit utilisé que 500 heures par an. Au-delà de sa fonction restauration, le RIA doit aussi être un lieu de vie. Cela passe par l'intégration dans le statut des associations de la notion de convivialité et par l'animation autour de rendez-vous culturels, associatifs, sportifs, récréatifs des restaurants afin que demain en prenant son repas le convive puisse paraphraser Victor Hugo et dire: « je ne mange pas, je me cultive! » ♦

Un restaurant avec une cuisine sur place est rentable dès 40 convives par jour.

COMPTE RENDU

COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD PSC DU 15 MAI 2023

RAPPEL :

Dans le prolongement de la réunion CE – CFC et organisations de l'UFSE en date du 25 avril dernier et dans le contexte des processus de discussions/négociations en cours dans les ministères constitutifs du versant Etat de la Fonction Publique, l'UFSE a participé à la première réunion du comité de suivi de l'accord PSC en santé signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des personnels du versant Etat de la Fonction publique.

Il est important de préciser ici que tous les ministères ont participé à cette réunion.

Sans prétendre à la moindre exhaustivité, vous trouverez les principaux axes des interventions prononcées par l'UFSE de même que les éléments de conclusion de la réunion.



CONTENU DE LA LIMINAIRE CGT



1. Circulaire du 29 juillet 2022 - Direction générale de l'administration et de la Fonction publique – Direction du budget

Rappel : toutes les organisations syndicales ont signé l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en santé.

A — Il est important de rappeler aujourd'hui quelques éléments des contenus de l'accord signé :

• L'article 1-3 stipule que « les dispositions du présent accord interministériel constituent un socle interministériel. Les accords conclus au niveau des employeurs publics de l'Etat ne peuvent que le préciser ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles. »

• Le dernier alinéa de l'article 4 de l'accord stipule que les accords infra « ... peuvent enfin créer des garanties optionnelles et définissent, le cas échéant, le niveau de la participation des employeurs publics de l'Etat à leur financement ».

C'est important pourquoi ?

Parce que des négociations doivent être possibles dans les ministères et les établissements publics avec au moins une double possibilité : applica-

tion stricto sensu de l'accord ou amélioration de l'accord, cette deuxième approche correspondant et à l'esprit et à la lettre de l'accord pour notre organisation syndicale.

B — Comme vous le savez, nous avons considéré et nous considérons toujours que **la circulaire Dgafp – DBudget du 29 juillet 2022 est en contradiction avec les contenus de l'accord signé** et avec le principe de faveur qui régit les déclinaisons des accords-cadres dans la Fonction publique.

Nous n'avons pas considéré en votant le décret traduisant l'accord ni qu'il fermait la porte au principe de faveur, ni qu'il était inutile puisque la question de la valeur juridique quasi-décrétale des accords Fonction publique n'était pas encore clos par le recours direct de la ministre à un article de l'accord télétravail pour imposer le télétravail à l'ensemble des agents publics pour cause de pandémie.

Nous avons au contraire juger cohérent d'accompagner notre signature d'un vote pour le décret. Pourtant la loyauté n'était pourtant que d'un seul côté, puisque l'Etat se réfère au décret pour restreindre les possibilités de négociations et le régime de faveur : on ne nous y reprendra plus. Nous privilégierons à l'avenir la valeur juridique du texte des accords, et nous irons si besoin chercher de la jurisprudence auprès du Conseil d'Etat pour clarifier la nécessité d'un décret dans des situations similaires.

Nous souhaitons vous entendre sur cette question qui, au-delà du processus PSC, revêt une importance particulière sur l'organisation et la portée des nouvelles modalités de la négociation collective dans la Fonction publique.

Nous prenons acte des premières informations communiquées dans le document de travail adressé aux organisations syndicales en amont de cette réunion à savoir l'identification des principaux points de discussion dans les négociations ministérielles.

De fait, nous considérons que le panier de soins interministériel est en mesure d'être amélioré par la mise en place de garanties optionnelles, complémentaires ou supplémentaires.

L'arrêt de la Cour de Cassation le

20 décembre 2018 fait perdre du fait des options facultatives les dérogations fiscales et sociales au socle obligatoire, s'ils ne sont pas scindés en deux contrats distincts. L'amélioration du socle interministériel par un socle ministériel permet d'intégrer une part supplémentaire aux exonérations, y compris la part employeur de quelques euros : ne pas le faire est stupide.

Nous souhaiterions que des précisions soient apportées sur les 5 thématiques présentées dans le document de travail – ministère par ministère.

Nous souhaiterions que des précisions soient apportées sur les budgets susceptibles d'être mobilisés au titre des nouveaux systèmes de protection sociale complémentaire qui vont être mis en œuvre dans les ministères, y compris pour financer les mécanismes de solidarité.

Nous demandons que chaque ministère puisse comparer sa proportion de retraités par rapport aux actifs à la situation moyenne dans l'Etat, et qu'on puisse travailler à un mécanisme de péréquation rendant possible aux ministères les plus désavantagés le plafonnement de la cotisation des retraités (exemple Ecologie : 2 retraités pour un actif).

Nous accordons une attention particulière à la cotisation additionnelle de prestations d'accompagnement social.

Enfin et ce n'est pas une petite question, qu'en est-il des actions de prévention en santé et en accompagnement social ?

C — Sur la question des contrats collectifs en santé :

Y a-t-il des discussions sur le cahier des charges – sur les critères de sélection liés aux candidats – sur les critères de sélection liés aux contrats – sur la pondération des critères ?

Il est impératif que des discussions soient organisées sur ces points.

Pour rappel et comme vous le savez, ces questions avaient faits l'objet de discussions entre la DGAFP, la Direction de la sécurité sociale et les organisations syndicales à l'époque des processus de référencement.



2. La question des retraités doit de notre point de vue

faire l'objet d'une discussion dédiée

A — Un **droit d'option** est explicitement prévu dans le texte de l'accord.

B — Qu'en est-il du **droit à l'information des retraité·es**, les régimes et caisses de retraite ont-elles été saisies, que répondent-elles ?

Nous considérons que la Dgafp et les ministères ont une responsabilité conséquente à assumer sur ce droit.

Notre demande de passer à deux années la période de choix initial du « stock » de retraités est déboutée dans les ministères au nom du contenu du décret, ce qui contrevient au principe d'un accord cadre.

Des marges de manœuvre existent-elles sur ce sujet ? Les ministères et les syndicats ont besoin de le savoir.

Ne pas permettre à tous les retraités d'opter, c'est prendre le risque délégué de minorer le nombre de retraités adhérents, ce qui contreviendrait à l'accord.

Vous ne serez pas surpris que notre organisation syndicale souhaite vous entendre sur ce point.

C — Nous vous avons aussi interrogés sur la question des **commissions paritaires de pilotage** et de suivi et sur le fait de savoir si ces dernières seraient bien ouvertes aux personnels retraités.

D — Nous insisterons ici sur l'importance du fonds d'aide à destination des retraités, sur la mise en œuvre d'une cotisation additionnelle à minima de 2 % des cotisations hors taxe acquittées par les bénéficiaires.



3. Equilibre financier des nouveaux systèmes de protection sociale complémentaire

Nous avons la responsabilité collective de nous préoccuper de l'équilibre financier des nouveaux systèmes de protection sociale complémentaire.

A juste titre, nous en avons beaucoup discuté tout au long de la négociation et nous en discutons encore.

Notre organisation souligne que le comité de suivi de l'accord interministériel est d'ailleurs assisté par un expert indépendant en matière actuarielle.

Nous souhaiterions, à la lumière des travaux en cours dans les ministères, vous entendre sur cet enjeu conséquent.



4. Interaction entre les processus de négociations dans les ministères et la question du processus de négociation en cours au niveau du versant Etat au sujet de la prévoyance

Nous terminerons notre intervention sur la question de la nécessaire interaction des processus de négociation en cours dans les ministères et le processus de négociation propre à la prévoyance dans le versant Etat de la Fonction publique.

Notre responsabilité collective est engagée mais nous l'assumons, nous avons dû décaler dans le temps l'engagement du processus de négociation dédié à la prévoyance.

Comme vous le savez, la CGT revendique le couplage des prestations santé et prévoyance ou l'extension de l'obligation d'adhésion à la prévoyance.

Dans ce dernier cas l'efficacité et le coût militent pour un seul opérateur.

Nous le disons et le redisons, il y a besoin d'actionner deux leviers, celui de la prévoyance statutaire – qui plus est dans les trois versants constitutifs de la Fonction publique – mais aussi celui de la prévoyance complémentaire à titre obligatoire avec un financement obligatoire des employeurs publics.

Attachée à la simultanéité des prestations santé et prévoyance, notre organisation propose que les accords ministériels en cours de discussion puissent intégrer, le cas échéant, des prestations couplées santé – prévoyance avec un financement par les employeurs publics.

Aucun secteur du privé ne découple dans le temps les contrats en santé et en prévoyance, et à la sécurité sociale la CNAM prend en charge la santé comme la prévoyance par les indemnités journalières.

Faire cohabiter santé obligatoire et prévoyance facultative est une invention baroque de la Fonction publique qui n'a aucun sens, les gains en cotisations santé étant perdus en cotisations prévoyance.

C'est dans ce sens que nous demandons que la conclusion des accords en santé dans les différents départements ministériels soient envisagés à des dates repoussées dans le temps, pour se donner le temps d'y intégrer un volet prévoyance.

Il est impossible pour la CGT d'envisager que les garanties en prévoyance des agents s'évaporent au 1er jour de la garantie obligatoire en santé.

Il y a besoin d'envisager que la mise en œuvre des contenus de l'ordon-

nance soit décalée y compris si nécessaire après le 1er janvier 2025.

Il y a donc besoin de convenir ensemble d'une conclusion des travaux dédiés à la prévoyance avant l'automne. »



CONCLUSIONS PRINCIPALES DE LA RÉUNION PAR MADAME NATHALIE COLIN ; DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE :

Sur la question des processus de négociations en cours dans les ministères : la DGAFP confirme la possibilité de discuter et de négocier des prestations optionnelles.

Néanmoins, suite à une réunion et à un « arbitrage Matignon », le montant maximum des fonds financés par les employeurs est strictement limité à «50% au maximum d'une option dans la limite de 5 euros». Soit 5 euros pour une option d'un coût de 10 ou de 15 euros, et 4 euros pour une option de 8 euros. Des options supplémentaires seraient totalement à la charge des agents.

La CGT a dénoncé cette mécanique qui confirme la volonté du pouvoir exécutif de limiter les processus de négociations en cours dans les ministères et les enveloppes budgétaires allouées.

Sur les retraités

La DGAFP précisera la manière dont ces derniers seront informés des nouveaux systèmes de protection sociale complémentaire mis en place.

A minima, les dispositions retraités de l'accord interministériel en santé doivent être soumis aux processus de négociations ministériels : systèmes de solidarité avec les retraités, fonds additionnel, etc.

La DGAFP a confirmé que les retraités pourront siéger dans les commissions paritaires de gestion des nouveaux systèmes de protection sociale complémentaires (CPPS).

Sur les questions dédiées aux appels d'offres,

À la définition des critères, à la pondération des critères, aux choix des opérateurs, etc., consignes seront données aux ministères pour que ces dernières soient discutées.

Le calendrier

La DGAFP a répondu favorablement à la demande de report au 1er janvier

2025 - pour le MTE (Ecologie) maintien en 2026-, des dates d'entrée en vigueur des contrats en santé.

Une telle annonce signifie donc qu'un report des dates des conclusions des accords en santé est possible et que ces derniers interviendraient à une date postérieure à la conclusion, le cas échéant, d'un accord Fonction publique de l'Etat au titre de la prévoyance.

Cette annonce est importante dès lors qu'elle ouvre la porte à une possibilité d'inclure, le cas échéant, dans les accords ministériels PSC santé, des mécanismes complémentaires obligatoires en prévoyance – couplage santé et prévoyance - avec un financement obligatoire par les employeurs publics.

A noter : l'UFSE a demandé un relevé de discussions/ décisions de la réunion du 15 mai.

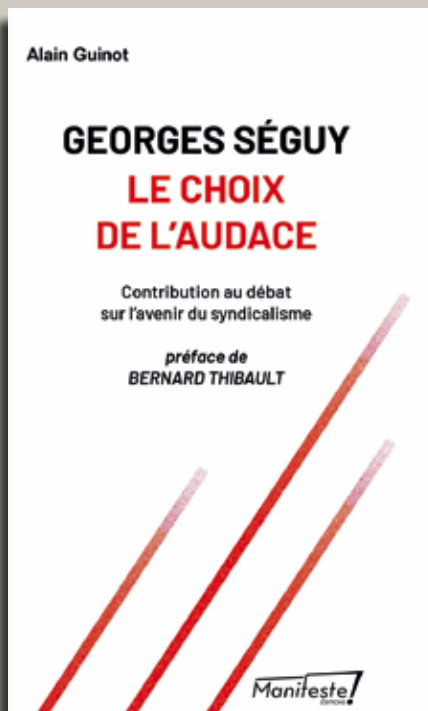
Le Ministre de la fonction et de la transformation publiques a signifié à la CGT, ce lundi 22 mai, qu'un projet écrit d'accord en prévoyance serait proposé aux organisations syndicales. Il considère que la signature d'un tel accord serait, le cas échéant, souhaitable, avant la période des vacances estivales.

Il a signifié sa volonté de conclure un accord sur différentes dimensions : la question du décès, la question de l'incapacité puis la question de l'invalidité à une date postérieure.

Deux leviers seraient actionnés dans ce sens : un levier statutaire et un levier complémentaire.

Le ministre a acté la revendication portée par la CGT : un levier statutaire en prévoyance devant bénéficier à l'ensemble des personnels des trois versants constitutifs de la Fonction publique.

Sur la revendication d'un deuxième levier complémentaire en prévoyance dans le versant Etat, avec une obligation de financement par les employeurs publics, le ministre réserve sa réponse à ce stade, renvoyant au processus de négociation en cours. ♦



editionsmanifeste.fr
12 EUROS

S'appuyant sur sa propre expérience de dirigeant confédéral, Alain Guinot retrace l'apport au mouvement social de Georges Séguy, grande figure de la CGT. Il met en lumière la modernité de la pensée et de l'action de celui qui sut, à plusieurs reprises – notamment en mai 1968 et lors du 40e Congrès de la confédération en 1978 – faire des choix audacieux. Sans rien cacher des obstacles rencontrés pour la mise en œuvre d'un véritable aggiornamento du syndicat. Si l'histoire ne fournit pas de recettes toutes faites, elle livre de précieux enseignements pour relever les défis existentiels posés aujourd'hui au syndicalisme. Alain Guinot s'en nourrit pour proposer des pistes pour un « renouveau syndical ».

« La conception du syndicalisme et de la CGT que portait Georges a été pour moi, et demeure encore, une source précieuse d'inspiration. Puisse le livre d'Alain Guinot contribuer à informer les militants d'aujourd'hui qui ont la responsabilité de construire l'avenir ». Bernard Thibault

Alain Guinot, ancien secrétaire confédéral de la CGT et directeur de la NVO a été collaborateur de Georges Séguy, de 1978 à 1982





Collectif formation syndicale UFSE-CGT

Feuille de route et plan de formation 2023-2024

Le collectif formation syndicale de l'UFSE-CGT est composé de onze camarades : Dominique Duhamel (Bureau UFSE) et Isabelle Robert (Centrale Équipement) qui sont les deux co-animatrices du collectif, Michel Brahmi (FD Finances), Cyril Papon (Chancelleries et Services judiciaires), Dominique Panico-Mialon (SNAS), Ludovic Arberet (Agri), Pierre Lecorcher (PJJ), Nathalie Carpentier (FD Équipement), Véronique Pascalides (DGFIP), Christophe Benoit (Culture) et Mélanie Veyrier (USAC).

Le collectif s'est réuni le 9 mars 2023 afin de relancer la formation, enjeu essentiel pour les syndiqué-es. Il a pour objectif de donner tous les outils pour la formation des adhérents et militants, en complément des formations organisées par les syndicats et fédérations et par la confédération et l'UGICT. La Commission exécutive de l'UFSE-CGT du 23 mai a émis un avis sur le plan de travail et de formation 2023-2024 proposé dans cette feuille de route.

LA FEUILLE DE ROUTE DU COLLECTIF « FORMATION SYNDICALE »

Le collectif « Formation syndicale » de l'UFSE, poursuit son objectif de réaliser des modules à disposition des syndicats et d'organiser des formations

à la demande des syndicats et/ou de formateurs.

Ces travaux seront centrés sur le « Plan de formation pluriannuel » adopté par la CE de l'UFSE-CGT, particulièrement sur les priorités à donner à la formation des élu-es et mandaté-es.

Dès 2023, nous proposons donc d'offrir un parcours de formation aux syndiqué-es, aux élu-es et mandaté-es et aux militantes qui réponde aux besoins ponctuels ou permanents liés aux enjeux revendicatifs et à la démarche syndicale :

- de poursuivre la confection de modules qui seront transversaux à la Fonction publique de l'État et qui pourront s'adapter si besoin aux spécificités des syndicats ;
- de recenser les besoins et de constituer un réseau de référent-es à la formation syndicale ;
- d'élaborer un plan de formation ;
- de mutualiser tout ce qui se fait avec nos syndicats/FD.

L'élaboration de ces formations se fera en lien avec les Branches d'Activité Revendicative (BAR) et collectifs de l'UFSE. Un travail en commun pourra aussi se faire sur des stages 3 versants.

LES AXES DE LA FORMATION UFSE-CGT

Le collectif s'inscrit pleinement dans les axes de formation de la CGT dans la logique d'un véritable parcours de formation.

Outiller pour être acteur et pour la prise de responsabilité

Deux formations permanentes et pluriannuelles sont proposées avec des modules évolutifs :

— **la formation d'accueil « S'impliquer dans la CGT »**, complétée des spécificités FPE ; l'enjeu est essentiel et chaque nouveau syndiqué-e doit se voir proposer ce stage qui est le point d'entrée du parcours de formation et constitue le vivier des stagiaires qui pourront poursuivre avec la formation « Participer à la vie de la CGT » (ex niveau 1) ;

— **la formation des dirigeants :** module confédéral, adapté par l'UFSE pour le proposer à nos syndicats ; stage important pour les nouveaux ou anciens dirigeants des CE/Directions.

Outiller pour le mandat :

Formation des élu-es et mandaté-es des Comités Sociaux d'Administration (CSA), des Formations spécialisées SSCT, des CAP, des CCP, des Instances médicales : il s'agira de modules évolutifs, intégrant la technique et le droit syndical, la démarche syndicale et les enjeux revendicatifs.

Outiller pour rester acteur

Diverses formations peuvent être réinitées, notamment sur l'Outre-Mer, les questions juridiques, la rémunération (salaire et bulletin de paie), le Statut et la Fonction publique, la Santé au travail, etc.

.../...



Intitulé du stage	Dates 2023	Durée	Animation	Lieux
-------------------	------------	-------	-----------	-------

Élu.es et mandaté.e.s

Comités sociaux CSA	27, 28 et 29 juin	3 jours	UFSE-CGT	Montreuil
	26, 27 et 28 sept.	3 j	UFSE-CGT	Montreuil
	Octobre/nov.	3 j	UFSE-CGT	Montreuil
Formation Santé au travail	Fin 2023	3 j	UFSE-CGT	-
Formations spécialisées élu.e.s SSCT	3 ^{ème} trimestre	2 j	UFSE-CGT	-
CAP-Lignes directrices de gestion	3 ^{ème} trimestre	2 j	UFSE-CGT	-
Conseil médical	Fin 2023		UFSE-CGT/FERC-SUP	-

Parcours de formation

Formation « s'impliquer »	Septembre	1 j (+1 FP)	UFSE-CGT/SNASS	Montreuil
Formation « Dirigeants »	À la demande	2 jours	UFSE-CGT	-

Autres formations

Méthode de la « Carte mentale »	18-Oct	1 jour	SNASS	Montreuil
	Nov. / Décembre	1 jour		-
Comprendre son bulletin de paie	Octobre	1 jour	UFSE-CGT	Montreuil

Formation de formateur

	Fin oct./début nov.		UFSE-CGT/FD Finances	Montreuil
	Fin novembre		UFSE-CGT/SNASS	-

Pour d'autres formations, sur les discriminations, sur l'égalité professionnelle, sur les violences sexistes et sexuelles, sur la lutte contre l'extrême droite, etc., nous vous tiendrons informés des stages confédéraux.

Pour certaines de ces formations elles peuvent selon les besoins et orientations prises par la CE être déclinées par l'UFSE-CGT.

Former des formateurs

Le Pôle confédéral organise tous les ans des actions de formation de formateurs (« construire une action de formation », « intervenir », « animer », « organiser », etc.) auxquelles il serait utile que plusieurs camarades s'inscrivent afin de disposer d'un vivier de formateurs.

L'UFSE peut aussi envisager en collaboration avec d'autres FD une « formation de formateurs » à Montreuil.

Financement

Nous allons faire un point des aides financières et de la subvention pédagogique pour les formations syndicales, notamment la formation H5CT.

Une fiche sera annexée à la prochaine Lettre de la formation syndicale.

LE FONCTIONNEMENT DU COLLECTIF

Le collectif envisage une réunion trimestrielle et des groupes de travail pour l'élaboration des modules de formation, certaines réunions pouvant se faire en Visio.

Pour mener à bien le plan de travail et de formation, voici quelques objectifs :

Travail préalable

— Recenser les besoins des organisations (cela a été fait dans la lettre de la Formation syndicale d'avril 2023); une attention particulière devra être portée pour les demandes de nos syndicats affiliés directs et des DDI/DRI;

— Recenser les référents des organisations, syndicats et FD (c'est en cours).

LA MUTUALISATION:

— rechercher comment mutualiser avec nos FD et orgas ce qui se fait déjà: les modules de formation et les formateurs disponibles;

— connaître le plan de formation des orgas et les possibilités d'ouvrir leurs stages à d'autres stagiaires;

— mettre à disposition des formateurs ou aider les syndicats/FD sur des stages, à l'image de ce que l'UFSE-CGT a pu faire pour la formation CSA sur des stages de la FERC, de la FNTE, de la CGT-Police. Cette démarche peut être réciproque entre nos organisations;

— la salle du 3e étage de l'UFSE-CGT sera mieux aménagée pour les stages de formation.

LES OUTILS DE COMMUNICATION

— La « Lettre de la Formation syndicale de l'UFSE-CGT » (cf. n° d'avril et mai); nous essaierons de communiquer régulièrement dans la Lettre de formations confédérales et les formations qui pourront être mutualisées entre nos organisations voire aussi

celles qui pourraient être délocalisées en territoire;

— Un « CLOUD » qui servira aux travaux du collectif et pour y mettre notre documentation. Il sera ouvert en partie pour l'accès notamment aux modules de formation. Dès maintenant le module de formation « CSA » est disponible à tous les membres du collectif et de la CE/CFC.

LE PLAN DE FORMATION

La CE du 23 mai a adopté le plan de formation suivant pour 2023. Il est évolutif en fonction des besoins exprimés et des capacités de mise en œuvre du collectif et de la mutualisation.

VOIR TABLEAU

La formation HSSCT est en cours de réflexion sur son déroulé et sa durée, en distinguant la formation « Santé au travail » pour toutes et tous les militants et la formation dédiée aux élu-es à la FSSSCT.

Pour 2024, nous pourrions envisager de relancer certaines formations, notamment celles sur « les originaires d'Outre-Mer » et celle sur les recours contentieux et juridiques.

D'autres demandes ont été faites s'agissant d'une formation des élu-es à la CCP, d'un stage sur le Statut général des fonctionnaires - les évolutions de la Fonction publique - l'histoire de la CGT FP, sur la négociation et les accords dans la FP. Ces propositions seront examinées par le collectif formation syndicale.

En conclusion, un bilan de l'état de réalisation du plan de formation 2023 et un projet du plan pour 2024 seront fait à la CE. ♦





Focus sur l'Indemnité de départ volontaire - IDV

Le décret n° 2008-368 précise qu'une IDV peut être attribuée aux agents publics qui quittent définitivement la Fonction publique de l'État à la suite d'une démission et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service ou d'une suppression. Attention, l'IDV attribuée pour créer ou reprendre une entreprise est abrogée (décret 2019-1596).

AGENT-ES ET SERVICES CONCERNÉS:

- **L'IDV peut être attribuée:**
 - aux agents de l'État titulaires;
 - aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI;
 - aux personnels ouvriers des établissements industriels de l'État;
 - aux agents détachés dans un corps

de la FPE.

Un arrêté du ministre intéressé, pris après avis des CSA compétents, précise:

- les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés par une restructuration et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée;
- la période durant laquelle l'IDV volontaire peut être allouée aux personnels concernés.

• Les exclusions de l'IDV:

- Sont exclus de l'IDV, les magistrats, les militaires, les contractuels en CDD, les ouvriers d'État du ministère de la Défense;
- Attention, ne peuvent bénéficier de l'IDV les agents se situant à deux années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension, condition appréciée à la date d'envoi de la demande de démission (cachet de la poste faisant foi).

• Obligations de l'agent-e:

L'attribution de l'IDV n'est pas automatique. L'agent qui souhaite en bénéficier ne peut demander sa démission qu'à compter de la réception de la réponse de l'administration à la demande préalable de bénéfice de l'IDV.

Les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent, en outre, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

L'agent démissionnaire ne peut pas réintégrer le service public (Fonction

publique de l'État, Territoriale ou Hospitalière) pendant cinq ans après la cessation de fonction sauf à rembourser l'IDV au plus tard dans les trois ans qui suivent son recrutement.

MODALITÉS DE CALCUL DE L'IDV:

Le montant de l'IDV est égal à 1/12e de la rémunération brute annuelle multipliée par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de 24 fois 1/12e de sa rémunération brute annuelle.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis aussi dans la Fonction publique territoriale et dans la Fonction publique hospitalière.

L'assiette de calcul est constituée de l'ensemble des éléments de la rémunération brute perçus par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission à l'exclusion:

- des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais;
- des majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer;
- de l'indemnité de résidence à l'étranger;
- des primes et indemnités liées à la mobilité géographique en France et à l'étranger ou liées à la primo-affectation;
- des indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que des autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents placés en position de disponibilité, en congé sans rémunération ou de congé parental qui n'ont perçu aucune rémunération par l'administration, le plafond de l'IDV est calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois au titre desquels ils ont été rémunérés par l'administration.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du montant de l'IDV pour restructuration est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement par nécessité absolue de service.

MODALITÉS PRATIQUES D'ATTRIBUTION DE L'IDV

• La demande préalable d'attribution de l'IDV :

L'agent doit, préalablement à sa demande de démission, adresser à son administration une demande préalable d'attribution de l'IDV. L'administration vérifie si elle s'inscrit dans le cadre d'une opération de restructuration fixée par arrêté. Elle doit y répondre dans un délai de deux mois à compter de la date de réception de cette demande et informer l'agent du montant de l'IDV qui lui sera attribuée. L'absence de réponse de l'administration à l'issue de ce délai de deux mois vaut refus.

• La demande de démission :

En cas de réponse favorable pour l'attribution de l'IDV, l'agent doit adresser sa demande de démission à l'administration au plus tard deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Les délais réglementaires applicables sont ceux qui encadrent la procédure de démission des fonctionnaires et des contractuels ainsi que les délais contentieux des décisions individuelles.

— Pour les fonctionnaires: l'administration dispose de quatre mois pour répondre à la demande de démission du fonctionnaire. L'agent peut proposer dans sa demande une date d'effet de la démission à l'administration qui reste décisionnaire. L'absence de réponse dans ces délais vaut refus de la demande de démission. Dès lors que l'administration a répondu favorablement à la demande préalable d'attribution de l'IDV, le délai d'acceptation de la démission doit être réduit au strict minimum de temps.

— Pour les agents non titulaires: à la différence des dispositions sur les fonctionnaires, la date de prise d'effet de la démission se déduit du préavis et aucune disposition ne prévoit de réponse de l'administration à la demande de démission de l'agent contractuel.

MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IDV ET FISCALISATION

L'indemnité est versée en une fraction après la radiation des cadres ou, à la demande de l'agent pour éviter une

surimposition ponctuelle de leurs revenus, en deux fractions d'égal montant.

Dans le cas des agents gérés par une autre administration, l'IDV est à la charge de l'administration à l'origine de la restructuration.

L'IDV est exclusive de toute autre indemnité de même nature. Ainsi, elle ne peut pas être cumulée avec la Prime de restructuration de service (PRS) pour la même opération de restructuration.

L'IDV est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales. Elle peut constituer un revenu exceptionnel au sens de l'article 163-0 A du code général des impôts, susceptible d'imposition étalée sur demande du contribuable si les conditions prévues par la législation fiscale sont réunies. ♦

— TEXTES DE RÉFÉRENCE —

- >>> Décret n° 2008-368 du 17/4/2008 modifié instituant une IDV ;
- >>> Décret n°2019-138 du 26/2/2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- >>> L'arrêté du 26/2/2019 fixant les modalités de détermination du montant de l'IDV.



vous êtes la cgt ?

ON

EST LA
CGT!



Se syndiquer est un droit, à la CGT c'est un plus

LE 6 JUIN, UNE BELLE JOURNÉE DE LUTTES POUR SE SYNDIQUER

C'est dans les actions, les initiatives revendicatives, les manifestations que le plus souvent les salarié-es adhèrent à la CGT. C'est dans ces instants où l'on retrouve de la solidarité, où nous reconstruisons des liens de travail, que collectivement nous sommes plus fort-es pour exiger de vivre dignement de notre travail.

Alors qu'il n'y a pas d'urgence à réformer, le gouvernement veut nous faire travailler toujours plus pour un niveau de pension en constante baisse.

Pour la CGT, l'urgence n'est pas d'augmenter l'âge de la retraite, mais bien de revaloriser les salaires. L'inflation des produits de première nécessité, de l'alimentaire, de l'énergie, du carburant... rend les fins de mois toujours plus difficiles. C'est d'ailleurs la principale préoccupation des jeunes, des salarié-es des secteurs du privé et du public, des privé-es d'emploi, des retraité-es. Le gouvernement et le patronat restent sourds aux difficultés et aux revendications de la majorité des travailleur-ses. Il y a pourtant plusieurs leviers à activer immédiatement pour améliorer la vie quotidienne de toutes et tous. À commencer par l'augmentation du Smic et, dans la fonction publique, la revalorisation du point d'indice.

La colère gronde en France, elle s'exprime de manières différentes, avec un point commun: la volonté d'un grand nombre de pouvoir s'exprimer et d'être entendu-es!

Les adhésions au cours de cette période sont la preuve que la CGT répond aux attentes des salarié-es dans toute leur diversité et leur permet d'exprimer leurs revendications, d'agir, de compter pour un-e, sur leur lieu de travail. Elles nous montrent que la colère, le vécu de l'injustice, la dégradation des conditions de travail et de vie ne sont pas une fatalité. Plus nous serons nombreux-ses, plus nous serons en capacité d'imposer nos revendications, d'exiger des réponses concrètes à l'urgence sociale, fiscale, écologique et économique!

Près de 30 000 salarié-es ont fait le choix d'adhérer à la CGT depuis ce début d'année.

Augmenter nos salaires, pas l'âge de la retraite

Pour gagner la retraite à 60 ans et une revalorisation des salaires et pensions maintenant
Quels que soient votre lieu de travail, votre catégorie professionnelle... C'est le moment d'agir !

se syndiquer



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

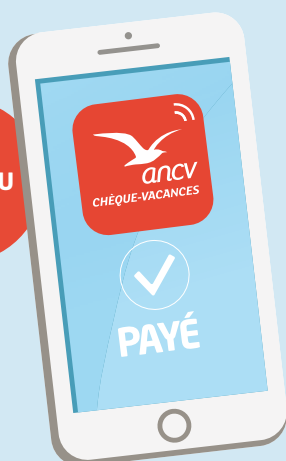
Bonification
de **35%** pour
les moins
de 30 ans

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



Et choisissez le Chèque-Vacances
qui vous ressemble !

NOUVEAU



CHÈQUE-VACANCES **CONNECT**
L'application de paiement

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



www.fonctionpublique-chequesvacances.fr