



■ ■ ■ **ACTION SOCIALE**
Le FIPHFP : politique du handicap dans la Fonction publique



■ ■ ■ **ANGLE DROIT**
La retraite progressive

FONCTION **PUBLIQUE**



Des miettes!
Ce que contiennent les décrets après le RDV
salarial de juin : prime, transport, GIPA.



MISSIONS

PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

Droits civil et pénal : l'évolution des missions

Vous avez dit Conseil national de la refondation?

En pleine mobilisation contre la réforme des régimes de retraite, Emmanuel Macron avait tenté de nous vendre une période de cent jours pour apaiser le pays... Échec total!

La Macronie tente maintenant de proposer une conférence sociale ou encore une nouvelle réunion du Conseil National de la Refondation...

De qui se moque-t-on? Il n'y a pas besoin d'un CNR pour établir un diagnostic.

N'en déplaise à celles et ceux qui gouvernent, nous sommes bel et bien confrontés à une exacerbation d'une crise systémique, celle du capitalisme.

Outre qu'elle ne cesse de nourrir une crise sans précédent du sens, des

finalités et des conditions d'exercice et de mise en œuvre du travail, elle pose l'urgence de construire les voies et les moyens d'un développement humain durable consistant à permettre aux générations actuelles et futures de pouvoir satisfaire leurs besoins à un moment où l'effondrement climatique pose la question même de la finitude de nos civilisations.

Dans un tel contexte, l'urgence consiste à changer le travail, pour rompre avec le capitalisme et changer la société. C'est dans ce sens que la CGT porte un ensemble de propositions et de revendications alternatives. C'est dans ce sens que la CGT travaille avec d'autres organisations, dans le champ syndical et au-delà.

Faut-il rappeler à la Macronie que le CNR, c'est le Conseil national de la Résistance et son programme? Que parmi les différentes mesures préconisées par ces derniers, il y avait entre autres: « l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale » ... « le droit au travail et le droit au repos » ... ou encore « un plan complet de Sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail »...

Nous disons Conseil national de la Résistance! ♦

FP 

SOMMAIRE

2	ÉDITO	12-14	SERVICE PUBLIC ■ Décrets des mesures annoncées lors du rendez-vous salarial
3	ACTU ■ Une rentrée offensive!		
4	■ Le site de l'UFSE fait peau neuve	15-16	VIE SYNDICALE ■ Reconstruire une puissance d'agir syndicale
5-6	■ Cité Internationale de la langue française		
6	■ Nos corps, nos choix, nos droits!	17-18	SOCIAL ■ Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
7-8	INTERNATIONAL ■ Douane suisse : réforme sur le port de l'arme... au bureau		
8	■ EPSU solidaire	19-20	LIVRE ■ A. Smith Histoire d'un combat au jour le jour
9-10	MISSIONS ■ Protection judiciaire de la jeunesse – PJJ	21-22	ANGLE DROIT ■ La retraite progressive désormais ouverte aux fonctionnaires
10-11	■ Trois questions à Josselin Valdenaire		
11-12	■ Les principales revendications de la CGT PJJ	23-24	■ Appel 13 octobre





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, Christophe Delecourt,
 Patrick Désiré, Dominique Duhamel, Stéphane Jéhanno,
 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

l'UFSE apportera aussi sa contribution pleine et entière aux actions initiées contre le projet de loi dit du « plein emploi » et la transformation de pôle emploi en France travail.



Une rentrée offensive !

Le Comité confédéral national de la CGT s'est réuni le 29 août dernier. L'UFSE a organisé son assemblée générale de rentrée le 31 juillet.

Au terme de ses débats, les organisations du CCN se sont dotées d'un plan de travail offensif au moyen d'une feuille de route.

Au menu de cette dernière, une CGT mobilisée et présente partout où les droits et les libertés syndicales sont attaqués. Une CGT en soutien des militantes et des militants qui subissent la répression.

Une CGT inscrite dans la mobilisation du 23 septembre contre la répression des contestations sociales, démocratiques, écologiques, pour la fin du racisme systémique, des violences policières, pour les libertés publiques, la justice sociale et climatique.

Une CGT inscrite dans la journée d'action européenne du 13 octobre sur, notamment, les questions de salaires, d'égalité entre les femmes et les hommes, de retraite et de services publics.

Une CGT inscrite et présente dans les marches pour la paix du 21 septembre dans un contexte qui ne cesse de se dégrader aux échelles internationales et européennes et où les enjeux de la paix, du désarmement, du droit à l'autodétermination des peuples se posent avec une acuité particulière.

Une CGT qui manifestera pour les libertés des femmes et plus particulièrement encore pour le droit à l'avortement, le 28 septembre.

Loin de renoncer, force est de

constater que la Macronie et les organisations patronales poursuivent leur entreprise de transformation de la société française au service du capital. L'heure est donc à la poursuite des mobilisations initiées en construisant des fronts unitaires les plus larges possibles, dans le champ syndical et au-delà, porteurs de propositions et de revendications alternatives.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE UFSE

Au terme de son assemblée générale de rentrée, l'UFSE et ses organisations ont décidé d'apporter toutes leurs contributions aux processus de mobilisations proposés.

S'agissant plus particulièrement de son champ professionnel, les enjeux revendicatifs sont majeurs!

Sans prétendre à la moindre exhaustivité, nous citerons ici la poursuite de la bataille contre la contre-réforme des régimes de retraite, les enjeux de revalorisation de la valeur du point de l'indice et du pouvoir d'achat des agents publics, fonctionnaires et non-titulaires, actifs et retraités, l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

La période sera aussi marquée par la volonté de Stanislas de Guerini de conclure un accord sur les droits à la protection sociale complémentaire des personnels du versant État de la Fonction publique en

prévoyance et d'ouvrir un processus de concertation/ négociation sur la politique salariale – traitement, salaire, régimes indemnitaires -, les parcours professionnels, les déroulements de carrière, la formation professionnelle, la refonte de l'entretien d'évaluation, l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il y aura aussi besoin de batailler sur les contenus des projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale, du projet de loi de programmation pluriannuelle des finances publiques, sur lesquels la Première ministre a annoncé qu'elle n'hésiterait pas à recourir au 49-3 pour les faire adopter et dont nous savons qu'ils seront de nouvelles armes au service de la sortie du « quoi qu'il en coûte » et une nouvelle séquence de purge budgétaire avec moins de moyens pour les services publics, la Fonction publique.

L'UFSE apportera aussi sa contribution pleine et entière aux actions initiées contre le projet de loi dit du « plein emploi » et la transformation de pôle emploi en France travail.

L'urgence est à la riposte et c'est dans ce sens que les organisations syndicales de la Fonction publique ont débuté un processus de discussions pour débattre de la situation revendicative et des actions unitaires devant être construites dans les semaines et les mois qui viennent. ♦

Félicitations à notre camarade Véronique Mao qui a été élue par le Comité confédéral national de la CGT à la commission FNI.

www.cgftetat.fr

LE SITE DE L'UFSE FAIT PEAU NEUVE

La CGT Fonction publique a été reçue par le ministre. Après plusieurs années de bons et loyaux services, le site de l'UFSE se pare d'une nouvelle tenue. C'est bien connu, sur le web, tout va vite. Le temps était donc venu, pour de multiples raisons, d'engager cette refonte. Pour autant, elle représente bien plus qu'une simple question de cosmétique.

PORTABILITÉ

La nouvelle version du site est dorénavant consultable sur les téléphones portables et les tablettes. Ce n'était pas

le cas de l'ancienne version, ou plutôt, pas de manière confortable. Dorénavant toutes les pages s'adaptent au périphérique à partir duquel elles sont consultées.

tenant à plus de 95% pour la plupart des pages avec l'objectif de tutoyer les 100% sur tous les critères.



RÉORGANISATION

Nous avons également profité de cette refonte pour réorganiser le contenu. Il reste encore du travail mais l'enjeu était de rendre la ligne éditoriale et l'organisation du contenu plus claires. Des efforts seront encore produits en ce sens.

ÉCOLOGIE

Beaucoup de choses se cachent également sous le capot. Par exemple, le site a été travaillé dans une démarche d'éco-conception. Là encore, tout n'est pas terminé mais nous ambitionnons de l'amener dans les 10% des sites Internet au monde les moins émetteurs de carbone par page.

LUMIÈRE

Nous le proposons également dans une version sombre (par le biais d'une icône sur la droite du menu). Dans le même esprit, le passage en mode sombre entraîne une moindre consommation électrique au niveau de l'écran. Il permet également de renvoyer moins de lumière bleue, potentiellement nocive pour les yeux. Toutefois, pas question d'imposer ce choix, il revient à chaque internaute de privilégier la version qui lui convient le mieux.

RÉFÉRENCIEMENT

Toujours du côté de la mécanique, les outils d'analyse nous classent beaucoup mieux que précédemment. C'est important à plus d'un titre et tout particulièrement pour le référencement dans les moteurs de recherche. Pour ne prendre qu'un exemple, nous étions aux alentours de 60%, là où nous sommes main-

AVANT



APRÈS

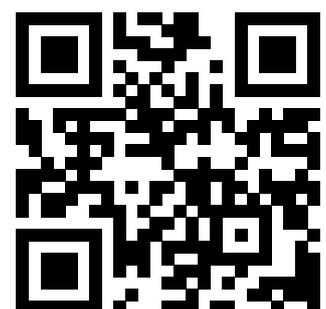


ÉVOLUTION ET AVIS

Malgré tout, le site est loin d'être terminé, il nous reste de nombreux chantiers pour le rendre plus agréable, plus intéressant, plus complet. Nous espérons que vous apprécierez de les découvrir dans les mois à venir.

D'ici là, n'hésitez pas à nous faire part de votre ressenti, vos attentes. Votre avis est essentiel pour nous.

Il est également important de signaler que la refonte du site s'est faite intégralement au sein de l'équipe de l'UFSE sans recours à une entreprise extérieure. ♦





Cité Internationale de la langue française :

Une lutte interpro. pour l'emploi

Le président de la République a lancé un chantier de restauration du château de Villers-Cotterêts qui deviendra à son ouverture, le 19 octobre, la Cité internationale de la langue française.

C'est en ce lieu que fût actée l'ordonnance de Villers-Cotterêts instituant le français dans tous les actes juridiques sous François 1er.

Le château a exigé des années de restauration et aura coûté plus de 209 millions d'euros.

Dans ce territoire qui a vu depuis des décennies l'abandon des services publics et une désindustrialisation croissante, cela est une véritable dynamique pour relancer économiquement ce secteur.

Là où le bât blesse, c'est alors que ce nouveau site culturel – longtemps laissé à l'abandon après avoir été un lieu d'accueil de mendicité puis une maison de retraite – aurait pu créer environ 70 emplois publics locaux, n'ouvrira qu'avec 28 postes. Tous les métiers dits d'exécution (billetterie-boutique, accueil-surveillance-sûreté, entretien, maintenance et jardins) seront externalisés à des prestataires extérieurs.

Une attaque frontale des emplois publics

C'est d'abord une attaque frontale aux emplois de la Fonction publique. Le Centre des monuments nationaux (CMN), établissement public à caractère administratif sous tutelle du ministère de la Culture, qui a la gestion de la Cité internationale de la langue française, gère déjà une centaine de monuments sur l'ensemble du territoire (Arc de triomphe, abbaye du Mont Saint-Michel, château comtal de Carcassonne, château d'Azay-le-Rideau...). A ce titre,

il emploie pour accueillir les visiteurs et visiteuses, assurer la sécurité des biens et des personnes, entretenir les jardins... plus de 1400 agents fonctionnaires et contractuels de droit public. Or, aujourd'hui, on fait disparaître à la Cité internationale de la langue française ces métiers qui sont le cœur des missions de l'établissement (ouvrir, percevoir le droit d'entrée, diffuser la connaissance, assurer la sécurité-sûreté des biens et des personnes...).

C'est faire en sorte que les visiteurs et visiteuses qui entreront dans ce site géré par le CMN, ne rencontreront aucun agent de cet établissement. Y compris la billetterie-boutique, qui gère des deniers publics, n'est toujours pas assurée d'avoir les emplois adéquats... au grand dam du CMN.

Un mépris de la population

Alors que le président de la République se targue au travers ce projet culturel ambitieux (partie muséale mais aussi auditorium pour accueillir des pièces de théâtres, des conférences, des lieux de formation, projet d'un hôtel et d'un restaurant...) de vouloir reconquérir un territoire abandonné, force est de constater que l'Etat n'ouvre que 28 postes pour un site qui ouvrira six jours sur sept. L'équipe se résume à des emplois administratifs chapeautant les actions du site mais en n'étant pas en prise directe avec les publics.

Or, les dizaines d'emplois publics qui sont à ce jour dédiées à des entreprises privées – qui feront leur beurre sur des missions de service public – devraient

être ouverts à des agents fonctionnaires ou à des contractuels. Les deux tiers des emplois du Centre des monuments nationaux sont des contractuels, c'est-à-dire des agents disposant d'un contrat à durée indéterminée. Sans nul doute, cela serait une belle opportunité pour les habitant.es de la ville et ses environs d'intégrer ainsi un établissement public sous tutelle du ministère de la Culture. Cela permettrait une stabilité dans l'emploi, un déroulement de carrière, des opportunités de mobilité dans les environs mais aussi partout en France. Rien à voir avec un établissement privé qui pour avoir un marché n'aura de marge de manœuvre que le dumping social dont les personnels sont les premières victimes. Au ministère de la Culture, les luttes et les grèves sont régulières pour dénoncer les conditions de travail des personnels d'entreprises sous-traitantes.

Le discours institutionnel est inaudible : on ne peut pas s'adresser à une population en leur disant qu'on leur « apporte la Culture » en ouvrant une nouvelle institution, en voulant en faire des prescripteurs du lieu, mais considérer qu'ils n'ont pas les capacités d'y travailler comme agents publics du ministère de la Culture.

Une reconquête soi-disant républicaine face au Rassemblement national

Ce territoire face au recul des services publics et des politiques de désindustrialisation a vu la population se tourner vers l'extrême-droite. Ainsi la mairie et la députation sont aux mains du Rassemblement national. Le président de la République en fait soi-disant son cheval de bataille au point de parler de « reconquête républicaine ». Dont acte. Et ça tombe bien pour un président qui disait qu'il suffisait de traverser la rue pour trouver un emploi : nous aimerions que les Cotteréziens et Cotteréziennes n'aient qu'à traverser la rue pour trouver un emploi au sein de la Fonction publique au château de Villers-Cotterêt. L'emploi, les salaires sont la priorité des préoccupations des Français et Françaises. Ne pas ouvrir des emplois publics et locaux dans ce site serait passer à côté d'un projet qui n'intégrerait pas pleinement la population. Bien au contraire, ouvrir 42 postes supplémentaires à toutes et tous seraient un signe fort de l'Etat vis-à-vis de ce territoire et de ses habitant.es. La « reconquête républicaine » ne peut passer que par l'emploi, par des actes concrets plutôt que des discours.

Une mobilisation qui ne cesse de s'élargir

ACTUALITÉ

Au mois d'avril et mai, la direction du Centre des monuments nationaux s'est vu opposé deux votes unanimement contre des organisations syndicales représentatives au CSA (CGT – CFDT – SUD). Qu'à cela ne tienne, l'avis a été considéré comme rendu et on fait comme si de rien n'était. C'était sans compter sur la détermination de la CGT, que notre vision du syndicalisme ne s'arrête pas au soi-disant « dialogue social » mais passe par la construction du rapport de force de nos revendications. Des réunions et des initiatives se sont organisées en interprofessionnel : CGT CMN, CGT Culture, UFSE, union locale de Villers-Cotterêts et union départementale de l'Aisne. Sans compter des contacts pris avec le comité régional et la fédération des services publics territoriaux.

Cela a permis une première manifestation le 16 juin à Villers-Cotterêts, relayée dans la presse. Cela a pu animer le temps d'une après-midi cette ville d'une dizaine de milliers d'habitants et créer en soi un événement. Une deuxième initiative a été prise le 18 juillet : des militants et militantes de la CGT ont été à la rencontre de la population de Villers-Cotterêts et leur ont demandé s'ils seraient favorables à ce que des emplois publics locaux leur soient pro-

posés. Sur 190 personnes interrogées, plus de 80% répondaient positivement. Cette action a permis de faire connaître nos revendications, de discuter avec les Cotteréziens et Cotteréziennes et de commencer à les associer à nos actions.

Nous continuons dans cette dynamique d'élargissement en cette rentrée. Un communiqué intersyndical (CGT, Sud, FSU, UNSA et CFTC) du ministère de la Culture est paru fin août pour la création de 42 postes supplémentaires à la Cité Internationale de la Langue Française et appeler à une manifestation le 12 septembre à 14h30 à Villers-Cotterêt.

La CGT est allé une nouvelle fois à la rencontre des habitants de Villers-Cotterêt le samedi 2 septembre pour faire connaître la manifestation du 12 septembre ainsi qu'au forum des associations le dimanche 10 septembre.

La force de l'interpro

Construire une lutte pour des emplois qui n'existent pas n'est pas des plus simples. Comment en effet construire un rapport de force alors que les emplois que nous défendons n'existent pas ? C'était l'un des enjeux du syndicalisme professionnel. Quant au syndicalisme territorial, comment être acteur, avoir les informations nécessaires quand on ne fait pas partie du champ professionnel ?

Les choses auraient pu s'arrêter quand les deux avis unanimement contre du CSA du CMN ont été actés. Une saisie dans la foulée de la ministre de la Culture a été faite mais n'a donné aucune suite tangible si ce n'est un rendez-vous.

Les rencontres des différents acteurs CGT ont ainsi pu construire un rapport de force au fil des mois pour exiger la création d'emplois publics locaux. La bataille est en cours. Face au silence de la ministre de la Culture, nous constatons de notre côté un élargissement de notre camp : dès le 18 juillet pour notre questionnaire à la population, en plus des militants et militantes CGT, des forces de gauche s'étaient jointes à nous. Fin août, la quasi-totalité des organisations syndicales du ministère de la Culture appelait à la création de 42 emplois publics et à la manifestation du 12 septembre.

La manifestation du 16 juin, avec une soixantaine de manifestants et manifestantes était déjà une belle réussite, et nous a permis une bonne couverture médiatique. Après ce 12 septembre, il faut continuer à élargir la mobilisation jusqu'à l'obtention de nos revendications. Mais déjà, notre première victoire a permis de créer des liens en interpro. La CGT a réussi à porter des couleurs d'espoir dans un territoire qui en a bien besoin ! ♦

FEMMES-MIXITÉ

28 septembre

Nos corps, nos choix, nos droits !

La journée internationale du droit à l'avortement, qui a lieu chaque année le 28 septembre, se déroulera cette année dans un contexte d'attaques et de remises en cause de ce droit fondamental partout dans le monde.

Pourtant l'exigence d'égalité n'a aucune frontière et nous ne pourrions l'atteindre sans permettre un réel accès à l'avortement.

Au niveau international, l'avortement est souvent remis en question et menacé du fait de la montée des extrêmes droites, des intégrismes religieux, du recul des droits des femmes et du conservatisme.

La France n'est pas en reste et confirme qu'elle n'est pas le pays des

droits des femmes.

Les décisions politiques, prises par un gouvernement qui prétend faire de l'égalité une grande cause, creusent les inégalités et mettent particulièrement à mal la santé des femmes en France.

Les coupes budgétaires, les réductions d'effectifs, les ruptures de stock sur les pilules abortives, les fermetures de centres qui pratiquent l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG), de maternités, de PMI – 40 % des maternités de proximité ont fermé en 20 ans et plus de 130 centres IVG – La liste est longue et ces manquements pénalisent aujourd'hui encore plus qu'hier les femmes dans l'accès à l'IVG.

Des solutions existent. Il est temps que le gouvernement applique une politique en cohérence avec ce qu'il affiche.

Ce que certain·es appellent une liberté et que nous revendiquons comme un DROIT À L'IVG doit être inscrit dans la Constitution française et dans la charte européenne des droits fondamentaux.

Le droit à décider d'avoir ou non un enfant doit être respecté et la loi sur l'IVG pleinement appliquée en assu-

rant une prise en charge à 100 % des moyens de contraception, un renforcement de l'éducation sexuelle en direction des jeunes, une amélioration du nombre et de la qualité des centres d'accueil et d'interruption de grossesse.

La CGT exige également l'allongement du délai légal de pratique de l'IVG.

Pour cela, il est absolument indispensable d'avoir un système de santé avec du personnel et un maillage territorial de proximité.

En outre, il est nécessaire de relocaliser la production des médicaments comme la pilule abortive.

La production, la commercialisation et la distribution des molécules nécessaires aux IVG doivent être effectives et garanties par l'État.

C'est pour porter ces exigences que la CGT se mobilise pour la journée internationale du droit à l'avortement le jeudi 28 septembre 2023!

C'est ensemble que nous pourrions porter pour toutes les femmes du monde « nos corps, nos choix, nos droits »! ♦



© - AdobeStock

Douane suisse : réforme sur le port de l'arme... au bureau

L'administration Suisse vient de mettre en place une réforme structurelle de ses services douaniers. Elle impose notamment le port de l'arme à feu pour tous les douaniers, y compris dans les bureaux.

Imposée de manière unilatérale par la direction. À l'occasion de son assemblée générale annuelle des délégués, le syndicat Garanto a souhaité débattre de cette réforme, entre autres, avec les syndicats des pays limitrophes (France, Allemagne, Autriche et Italie). Le secteur Europe et international de la CGT a ainsi sollicité le syndicat CGT des douanes pour y participer.

Armement, y compris pour les personnels administratifs

L'assemblée générale du syndicat des Douanes, Garanto, s'est déroulée le 5 mai 2023 à Olten. Garanto est largement majoritaire au sein de la profession en Suisse. Le matin, le débat a porté sur une réforme imposant le port de l'arme au travail pour les personnels administratifs de la douane Suisse, comme leurs homologues gardes-frontières.

Il est important de signaler que l'administration Suisse ne dispose pas d'instances de dialogue social. La réforme est donc appliquée sans concertation ni discussion avec les personnels et leurs représentants. Au sein du syn-

dicat s'est donc ouvert un débat quant à savoir s'il est possible ou non de s'opposer à une réforme promulguée et si une telle réforme ne mérite pas un encadrement plus strict.

Au-delà du fait qu'il est incompréhensible pour eux de devoir porter une arme dans un bureau, ils ne mesurent pas non plus toutes les conséquences induites. C'est dans cet esprit qu'ils ont invité les syndicats des pays voisins.

Ce fut l'occasion pour le syndicat CGT des Douanes de rappeler la vigilance nécessaire à apporter au port de l'arme. Avant tout, il ne faut pas oublier qu'une arme expose son porteur et surtout... tue! Il n'est donc pas possible de traiter la question avec légèreté.

La CGT Douanes a particulièrement pointé la nécessité :

- d'évaluer régulièrement l'aptitude physique et psychologique du porteur de l'arme ;
- de mettre en place un système d'habilitation par le biais d'un moniteur de tir qui juge de la compétence au tir, au chargement, à l'entretien, au déchargement, etc. ;
- de former tout au long de la carrière (savoir porter une arme un jour n'est pas savoir porter une arme toujours) ;

- d'assurer un suivi médical avec une visite médicale annuelle pour déterminer une éventuelle incapacité physique ou psychologique qu'elle soit temporaire ou définitive.

Ce sont aussi ces caractéristiques qui entraînent la reconnaissance du risque et de la pénibilité qui fondent la catégorie active et le départ en retraite anticipé. Système qui n'existe pas en Suisse.

Chaque douane européenne est spécifique

Il est utile de rappeler que les douanes ont pour responsabilité première de contrôler les marchandises qui rentrent, sortent ou traversent un territoire. Elles ont également pour fonction de lutter contre toutes les fraudes, trafics, réseaux criminels toujours au regard des marchandises (stupéfiants, armes, contrefaçons, etc.).

Les différentes réformes européennes telles que l'ouverture des frontières en 1993 ou l'élargissement des frontières aux pays de l'Est ont entraîné des bouleversements importants des services douaniers européens. Dans ce cadre, chaque pays a été amené à faire ses propres choix politiques,



Les représentants des délégations étrangères, dont Manuela Dona — SG CGT Douanes,, 2e à droite — invités par le syndicat Garanto, syndicat de la douane suisse.

parfois inverses d'un pays à l'autre, au point d'avoir aujourd'hui des douanes très différentes.

Autriche

Le pays a perdu environ deux tiers de ses emplois par rapport à 2004. Une partie de ses missions ont été transférées au ministère de l'Intérieur. Cela pourrait paraître logique compte tenu du port de l'uniforme. Pourtant, les fonctions économiques de la douane ne sont pas celles de l'Intérieur.

Aujourd'hui, la Douane autrichienne s'est recentrée sur la police des personnes. Ils ne contrôlent plus ou presque les marchandises. Pour autant, les trafics en tous genres ne cessent de se développer. Avec une Europe ouverte, un pays sans Douane c'est un pays qui facilite le passage des trafics vers les pays frontaliers. Par ailleurs, les entreprises continuent de subir les affres des concurrences déloyales du fait du manque de contrôle des marchandises.

Allemagne

En Allemagne, au contraire, les effectifs ont plus que doublé depuis 1993. Ils sont 49 000. Le pays est parti du principe que la Douane est la police de la marchandise ce qui impose plus de contrôle. D'autant que celle-ci est dorénavant en libre circulation, induisant la facilité des trafics.

Ils ont aussi fait le choix de protéger leur économie et leurs entreprises. Ainsi, grâce à cette protection, les entreprises allemandes souffrent moins de concurrence déloyale et donc délocalisent moins. Ils vont même plus loin en accompagnant les entreprises à l'international pour un soutien de leur commerce extérieur. Ils sont pourtant les seuls à l'avoir fait au niveau européen.

L'Allemagne a aussi rendu son pays attractif en aspirant le trafic maritime du fait d'un service public douanier efficace qui facilite l'importation dans sa fluidité. Par ailleurs, le pays a maintenu un réseau de proximité avec plus de 900 bureaux contre 230 environ en France pour une population de seulement 18 % inférieure.

France

La Douane française devrait aussi être renforcée dans l'intérêt de la protection de la population et des entreprises. Pourtant les effectifs sont passés de 23 000 en 1989 à 17 000 aujourd'hui. Alors que la France dispose de beaucoup plus de frontières tierces sur quasiment tous les continents, les choix politiques restent opposés. Si nous devons appliquer le même ratio de douanier par habitant, il en faudrait 40 000 ! La France est donc un pays qui ne souhaite clairement pas autant protéger ses citoyens et ses entreprises.

À cela se rajoute de nouvelles missions comme la lutte antiterroriste, la mise en œuvre du Brexit, la gestion des nouvelles réglementations, etc.

Le syndicat CGT des douanes est ravi de ce partage d'expérience très enrichissant pour tous. Nos administrations ne se cachent pas qu'elles échangent entre elles, il n'y a donc aucune raison de ne pas le faire de notre côté. À l'instar de l'initiative des États généraux de la Douane que nous avons menée en France en 2013, il nous faudrait construire une rencontre de toutes les organisations qui défendent le service public douanier au niveau du territoire européen.

Cette proposition, nous l'avons faite lors de l'Assemblée générale de Garanto à tous nos homologues présents en ne manquant pas de saluer et remercier chaleureusement nos camarades suisses pour cette initiative, leur invitation et leur accueil très chaleureux. D'ores et déjà, nos camarades de Garanto aimeraient venir à Paris pour une visite de nos services franciliens et une rencontre des camarades. Ils sont les bienvenus !



L'EPSU contre la criminalisation de l'action syndicale, en soutien aux militants CGT

Après les procédures engagées contre plusieurs dirigeants de la CGT, dont le secrétaire général Sébastien Menesplier de la FNME-CGT, la Confédération et d'autres syndicats français se sont rassemblés devant la gendarmerie de Montmorency, où Sébastien a été convoqué, le 6 septembre. En solidarité L'EPSU a également manifesté à Bruxelles. **Fonction publique** reviendra plus amplement sur la répression anti-syndicale dans sa prochaine livraison.



Protection judiciaire de la jeunesse — PJJ

Après la mort d'un des leurs par un tir des forces de l'ordre au détour d'un contrôle routier, la récente explosion de colère de la jeunesse, par l'embrassement des banlieues, a ravivé nos questions sur les mineurs et leurs droits.

Début juin, la CGT PJJ a réuni son congrès (p.17 de notre précédente publication). L'occasion de faire le point sur l'évolution de ses missions et ses revendications.

Originellement, les enfants étaient traités par la Justice comme des majeurs. C'est à compter du XIX^e siècle qu'on commence à vouloir établir une justice spécifique pour les mineurs, essentiellement basée sur le redressement de l'enfant « déviant ». C'est le début de l'Éducation surveillée. À l'issue de la Première Guerre mondiale, l'enfant, de la classe ouvrière ou des villes (les Gavroches) est souvent perçu comme ennemi de la société et orienté vers des dispositifs souvent inadaptés et maltraitants tels que des lieux d'isolement social et de prière (ex: la Petite Roquette), des colonies agricoles pénitentiaires ou encore des bagnes.

La Seconde Guerre mondiale et ses pertes humaines vont permettre de porter un autre regard. Le Conseil national de la Résistance adopte alors l'ordonnance du 2 février 1945 dans laquelle l'éducatif prime sur le répressif. L'enfant est un citoyen en devenir qu'il faut aider, soutenir et accompagner.

La même année, l'Éducation surveillée devient une direction autonome au

sein du ministère de la Justice et sort du giron de l'administration pénitentiaire. Le personnel en charge de l'accompagnement de ces enfants y est également spécifique.

En 1990, l'Éducation surveillée devient la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

Malheureusement, au cours des dernières décennies, la politique sécuritaire reconsidère l'enfant comme un ennemi de la société: enfants issus de l'immigration, enfants des banlieues, sauvages, racaille, mineurs isolés étrangers... La jeunesse est souvent présentée comme déviante, perturbatrice, incontrôlable et violente. Les termes de « jeune » ou de « mineur »

La jeunesse est souvent présentée comme déviante, perturbatrice, incontrôlable et violente.

revêtent une connotation péjorative dans l'opinion publique, véhiculée par l'exécutif et les médias. Les récentes émeutes en témoignent à nouveau.

Dès 2002, sous l'égide du président Sarkozy, les lois Perben marquent le début du retour au sécuritaire pour uniquement contenter l'opinion publique avec la création des Centres éducatifs fermés (CEF) et des Établissements pénitentiaires pour mineurs (EPM).

Dans la même lignée, le gouvernement sous le premier quinquennat du président Macron, se saisit des prétextes d'une Justice dépassée et trop lente pour imposer une réforme. Le Code de justice pénale des mineurs (CJPM) appliqué à compter d'octobre 2021, met à mal le principe de primauté de l'éducatif et par conséquent, est contraire à l'intérêt de l'enfant. Cela aboutit alors à une justice expéditive, plus répressive et de moins en moins spécialisée. Les professionnels perdent le sens de leur travail.

Aujourd'hui, la qualité du service public n'est plus la priorité pour nos

MISSIONS

dirigeants. Cette réforme répond surtout à une logique libérale de gestion comptable alors qu'il aurait été plus opportun d'agir sur le manque de moyens (matériels et humains) afin de réduire les délais de traitement, sans pour autant toucher à la philosophie de la Justice des enfants. La place de la prévention devrait être une priorité, alors qu'elle est dans cette nouvelle réforme totalement abandonnée.

COMPOSITION ET MISSIONS

La PJJ fait partie de la Fonction publique d'État et est la plus petite des administrations du ministère de la Justice. Elle est présente en métropole et dans tous les territoires ultra-marins. Elle compte environ 9000 agents et regroupe différents corps : éducateurs, assistants de services sociaux, psychologues, personnels administratifs, personnels techniques, infirmiers, professeurs techniques et cadres. Les agents sont fonctionnaires et recrutés par voie de concours. Elle comporte aussi à ce jour 21 % d'agents contractuels et cette proportion augmente progressivement.

Les agents exécutent en toute indépendance les décisions des juges et rendent compte de l'évolution de l'enfant. Ils interviennent pour un temps donné sur deux champs.

Champ civil : suite à un signalement, une équipe pluridisciplinaire évalue si l'enfant, quel que soit son âge, est en danger dans sa famille, afin de faire des propositions de mesures éducatives ou de placement. Considéré comme peu rentable par les dirigeants, ce versant fait l'objet d'une limitation progressive et d'un transfert de cette mission au secteur privé.

Champ pénal : par la mise en œuvre de mesures éducatives et de contraintes, pour les enfants suspectés ou auteurs d'actes de délinquance. Rappelons qu'en France, les parents sont civilement responsables des dommages créés par leur enfant mais que ce dernier est pénalement responsable de ses actes à compter de 13 ans. Il peut donc faire l'objet de mesures éducatives, de placement voire de détention. Le rôle de la PJJ est de l'accompagner afin de le faire réfléchir aux actes posés pour éviter la récidive, mais également de favoriser son insertion dans la société par le recours aux dispositifs de droits communs.

L'intervention de la PJJ est donc particulière car elle consiste à créer un lien de confiance dans le cadre d'une aide contrainte.

Dès qu'une mesure est prononcée, l'enfant est accompagné d'un professionnel de « milieu ouvert » qui peut intervenir, en accord avec les demandes

du juge des enfants ou d'instruction, sur tous les besoins de l'éducation (liens familiaux et parentalité, scolarité et insertion, mesure de placement...) mais aussi dans le cadre des mesures de contrainte (rapport à la loi, place de la victime, privation de liberté...). Ce suivi peut se poursuivre jusqu'à 21 ans (reste de l'ancienne majorité d'avant 1974).

Les professionnels sont appelés à intervenir dans différentes structures avec plusieurs missions : investigation, orientation, insertion, hébergement, détention. Pour effectuer leurs missions, les professionnels sont notamment en lien avec les familles, les magistrats, les avocats, les partenaires, l'Éducation nationale et l'Aide sociale à l'enfance.

CENTRES ÉDUCATIFS FERMÉS, ENJEUX MEDIATIVES

Les Centres éducatifs fermés (CEF) sont souvent l'objet de débats dans les médias. Ils doivent constituer une exception dans la Justice des enfants. Tout d'abord parce que la privation de liberté doit être limitée le plus possible et ensuite parce que le placement en CEF ne doit exister que pour éviter la prison.

La CGT PJJ est défavorable à l'enfermement des enfants et a exigé un bilan de ces structures pour évaluer leur intérêt. Presque 20 ans plus tard, ce bilan nous le revendiquons toujours car les gouvernements successifs ne s'y sont surtout pas risqués.

Pour la CGT PJJ, ce bilan est désastreux. Manque d'efficacité, de réels moyens, coûts exorbitants, désertification par les agents titulaires... Et pourtant, les gouvernements Macron ne cessent de vanter leurs mérites et ont même prévu des créations supplémentaires. C'est une aberration.

Lors de son dernier congrès en juin, la CGT PJJ n'a pas pris de nouvelle position par rapport à ces structures. Si elle n'en demande toujours pas la fermeture généralisée, elle exige qu'un réel bilan soit effectué afin d'évaluer la pertinence de ces établissements. ♦

Les parents sont civilement responsables des dommages créés par leur enfant mais ce dernier est pénalement responsable de ses actes à compter de 13 ans.



Trois questions à Josselin Valdenaire, Secrétaire général CGT-PJJ

■ Quelle est l'influence de la CGT PJJ et comment cela s'est-il retranscrit lors des dernières élections professionnelles ?

Après un peu moins de 20 ans de fonctionnement, la CGT PJJ a su progressivement se renforcer, ce qui est également confirmé par les agents. Aujourd'hui, la CGT est repérée comme une force syndicale à la PJJ et cela s'est traduit par de très bons résultats aux élections professionnelles de décembre 2022. Nous sommes arrivés en deuxième position à seulement 94 voix d'écart du syndicat historique la FSU (depuis 1962) et pendant longtemps ultra-majoritaire.

Bien évidemment, la campagne relayée par les militants de terrain en constitue une des raisons mais cela est surtout le fruit du travail effectué sur les 4 dernières années. Notre constance, notre pugnacité, notre fiabilité et surtout notre expérience sont reconnues autant par l'administration que par les agents.

Cependant, nous constatons que le dialogue social s'est durci et qu'il est parfois plus complexe d'obtenir des

avancées. La direction de la PJJ et le ministère de la Justice plus largement, sont en marche forcée. Les réformes se succèdent et il importe de reprendre la main sur les dossiers et sur la temporalité car sinon nous sommes dépassés. Aujourd'hui nous constatons que pour réellement contraindre l'administration, il faut souvent faire appel à la presse et aux actions en Justice.

■ Quels sont les objectifs de ces réformes ?

Toutes les réformes aujourd'hui vont dans le sens de la casse du service public et de la destruction du statut des fonctionnaires. L'administration fait primer la quantité sur la qualité. Au lieu de recruter et de former des agents publics qualifiés, on externalise de plus en plus les missions, on génère de l'instabilité ainsi qu'on précarise les conditions de travail et le salariat.

Le travail social est progressivement attribué à des grands groupes associatifs qui cherchent à faire de la rentabilité. En parallèle, dans le secteur public, on applique les méthodes du secteur privé. Au final, l'administration crée les conditions de sa propre destruction en tentant de justifier son action par des motifs qu'elle estime louables.

■ Comment lutter contre cette dérive ?

À l'occasion de notre dernier congrès, nous avons mis l'accent sur l'attractivité des métiers de la PJJ et plus largement de la Fonction publique. Cette thématique est d'ailleurs le fil rouge de notre document d'orientation.

Par exemple, il y a quelques années, plus de 3000 personnes s'inscrivaient au concours pour devenir éducatrice ou éducateur à la PJJ. Aujourd'hui, on ne dénombre plus que 400 à 500 candidats.

La pénibilité du travail, les conditions de travail, la rémunération, l'action sociale (crèche, hébergement, mobilité, chèque-déjeuner, etc.) en sont la cause.

À ce jour, si l'administration donne l'illusion de s'interroger sur les raisons de cette perte d'attractivité et de chercher des solutions, tous les choix et toutes les réformes en témoignent le contraire.

Les campagnes publicitaires de recrutement et le développement de la QVCT ne pourront pas suffire si l'attractivité n'est pas réellement améliorée.

Pour la CGT PJJ, l'attractivité doit s'entendre sous trois axes principaux : le sens au travail, les conditions de travail et aussi la rémunération. ♦

Les principales revendications de la CGT PJJ

Sous la pression du capital, l'État impulse une politique libérale souvent brutale et sans véritable concertation avec les syndicats. Les différentes réformes conjuguées aux différents plans d'austérité fragilisent nos services publics et la PJJ n'est pas épargnée. Recentrage au pénal de notre activité en 2008, politique sécuritaire à l'encontre des plus précaires, recours à la privatisation des missions et la RGPP en 2010, sont autant de décisions politiques aux conséquences lourdes sur les conditions de travail, la santé des travailleurs et sur la qualité des prises en charges des jeunes qui nous sont confiés.

La CGT PJJ milite pour une profonde rénovation d'un service public arrivé à bout de souffle.

Et notamment pour :

- La sortie des politiques d'austérité ;
- La création d'un grand service public de l'enfance sous l'autorité de l'État ;
- Un service public de proximité et de qualité ;
- La dotation de moyens adaptés aux enjeux sociaux et sociétaux ;
- L'affirmation d'une politique sociale axée sur la primauté de l'éducatif à rebours d'une politique toujours plus répressive et sécuritaire.

La santé et la sécurité, une préoccupation permanente à la CGT PJJ

Le recours au « management » autoritaire, la pression par des objectifs comptables, la baisse des dotations budgétaires, la perte du sens au travail et la mise en concurrence des agents n'est plus l'apanage du secteur privé. Dans la Fonction publique d'État, nombre d'agents souffrent de méthodes de gestion incompréhensibles aux antipodes de leurs missions de service public. Ainsi, notre syndicat déplore une dégradation massive des conditions de travail avec pour conséquence un déficit d'attractivité à la PJJ qui devient alarmant.

La CGT PJJ milite pour :

- Les 32 heures de travail hebdomadaire et la retraite à 60 ans ;
- Le renforcement du statut et des garanties du fonctionnaire pour préserver son indépendance ;
- Un « management » participatif et réellement contributif ;
- Remplacer le sens au cœur des décisions et des actions institutionnelles ;
- Réviser à la baisse les normes de prises en charge éducative ;
- Adapter le travail aux compétences des agents ;
- La primauté de la qualité du service rendu.

La CGT PJJ porte des exigences pour l'exercice de nos missions :

La CGT PJJ exige une véritable réflexion sur le sens ainsi que sur les moyens nécessaires pour répondre aux exigences de nos missions de service public.

Cette réflexion devra notamment s'établir sur les bases suivantes :

- La réduction des normes de prise en charge et la nécessité de recruter des professionnels en adéquation ;
- Une formation adaptée et de qualité pour tous les agents de PJJ tout au long de la carrière ;
- Un parc immobilier au service de l'individualisation de la prise en charge et non pas dans une politique tout sécuritaire ;
- La réappropriation de l'outil de travail par les professionnels et une autonomie restaurée ;
- La défense de missions de service public de qualité et sans précarisation de l'emploi ;

MISSIONS

- Un temps éducatif en cohérence avec le temps judiciaire ;
- Une analyse et une expertise pour remettre du sens et de la cohérence dans les missions ;
- Un retour de la double prise en charge civile/pénale ;
- Des alternatives pour limiter la détention et pas uniquement sa durée ;
- Le développement d'un partenariat pour une prise en charge de qualité et pour tous les publics (insertion, handicap, genre, pédopsychiatrie...).

La CGT PJJ poursuit sa lutte pour des mesures urgentes de pouvoir d'achat :

Rappelons que les fonctionnaires ont perdu 21.89 % de pouvoir d'achat entre janvier 2000 et août 2022. Il est aujourd'hui temps pour le gouvernement de corriger cette injustice. La CGT PJJ revendique donc une :

- Revalorisation de 10 % du point d'indice et indexation de sa valeur sur le taux d'inflation
- Refonte et revalorisation de l'ensemble des grilles indiciaires
- Revalorisation des indemnités de repas et de frais de missions
- Requalification des astreintes en temps effectif de travail et revalorisation forfaitaire à hauteur du CET
- Abrogation du RIFSEEP et des dispositifs d'intéressement collectif, reconversion du socle indemnitaire de l'IFSE en point d'indice et reconversion du CIA en 13e mois
- Revalorisation des indemnités de nuits, dimanches, jours fériés, camps et séjours
- Augmentation significative du taux de promotion pour l'avancement de grade
- Développement de l'action sociale au sein de la PJJ.

Une indispensable démocratisation des services publics en renforçant la participation de tous les acteurs

Il n'y aura pas d'efficacité plus grande et nouvelle des services publics et de la Fonction publique sans une démocratisation de leur fonctionnement, de leur gestion et de leur évaluation. C'est pourquoi la CGT revendique l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique qui a mis à mal nos instances représentatives des personnels et propose aussi :

- D'instaurer une démocratie au travail. Au moyen de droits et de pouvoirs nouveaux, les personnels doivent, sur leurs lieux et temps de travail, pouvoir intervenir sur les contenus et l'organisation du travail.
- De renforcer la démocratie sociale. La participation des organisations syndicales à la conception et au fonctionnement des services publics et de la Fonction publique doit être réaffirmée. Enfin, la CGT revendique un droit de représentation et d'intervention des organisations syndicales dans les lieux de pouvoirs nouvellement créés au titre de la réforme territoriale comme les conférences territoriales de l'action publique. ♦



Décrets lors du

Plusieurs mesures annoncées le 12 juin dernier, par le ministre de la Transformation et de la Fonction publique, Stanislas Guerini dans le cadre du pseudo rendez-vous salarial, ont fait l'objet de publication de décrets cet été.

C'est le cas de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, de la GIPA et de la revalorisation de la prise en charge des frais d'abonnements aux transports collectifs. La revalorisations des frais de mission et du barème de monétisation du CET feront l'objet d'un prochain article dès la parution des décrets.



© - AdobeStock

des mesures annoncées rendez-vous salarial

LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 précise les conditions et modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle. La DGAFP a publié le 4 août une FAQ qui complète le décret avec notamment des exemples.

Seuls les agent.es de l'Etat et de l'hospitalière peuvent en bénéficier pour le moment, ce qui constitue une inégalité inacceptable entre les personnels des trois versants de la Fonction publique. Chaque collectivité territoriale pourra ou non, principe de libre administration, instituer cette prime pour ses personnels.

Et comme la CGT s'y attendait cette prime ne concernera pas la majorité des agents compte tenu des conditions cumulatives à remplir et très peu d'agents bénéficieront du montant maximum de 800 €.

LES AGENT.E.S BÉNÉFICIAIRES :

Les agent.es éligibles à la prime :

La prime de PA est créée au bénéfice des agents publics de la Fonction publique de l'Etat et de la Fonction publique hospitalière ainsi que des militaires qui résident en France métropolitaine, ou dans un des territoires d'outre-mer suivants : Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin

ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toutefois, les personnes affectées à l'étranger, ou qui travaillent en France mais résident à l'étranger, ou qui résident dans des territoires ultra-marins non cités ci-dessus ne bénéficient pas de la prime.

Les agent.es non éligibles à la prime :

— Les agents publics éligibles à la prime prévue au I de l'art. 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat : il s'agit de la « Prime de partage de la valeur » dont peuvent bénéficier des agents publics des EPIC ou EPA, s'agissant d'un dispositif facultatif ;



Céline Verzeletti, au micro, à la sortie du rendez-vous salarial du 12 juin

— Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs sont liés par une convention de stage (2è alinéa Art L.124-1 Code de l'éducation).

Les vacataires, les apprentis, les volontaires du service civique et les contractuels de droit privé sont exclus du dispositif.

LES CONDITIONS À REMPLIR :

L'agent.e doit remplir deux conditions cumulatives :

— Avoir été nommé ou recruté par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ; les agents recrutés à compter de cette date sont donc exclus du dispositif ;

— Être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023.

Sont donc exclus les agents en disponibilité ou en congé parental à cette date, positions n'ouvrant pas droit à rémunération.

La rémunération brute à percevoir :

L'agent doit également avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Par conséquent :

— un rappel de juin 2022 perçu durant la période de référence n'est pas pris en compte ;

— un rappel de juin 2023 perçu en septembre 2023 est pris en compte.

MODALITÉS DE CALCUL ET DE VERSEMENT :

La rémunération prise en compte :

La rémunération brute prise en compte au titre de la période précitée correspond à celle entrant dans l'assiette de la CSG (art L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale) ou de la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte.

De cette rémunération sont déduits les éléments suivants :

- L'indemnité versée au titre de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat - GIPA ;
- La rémunération perçue au titre des heures supplémentaires effectuées et du temps additionnel de travail (art 1 décret du 25 février 2019), dans la limite du plafond de 7 500 € annuel (net imposable - article 81 quater du code général des impôts).

Pour les agents qui n'ont pas été employés et rémunérés pendant la totalité de la période de référence, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur la période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération de référence brute annuelle.

Exemple : Une agente recrutée au 1er novembre 2022 par un employeur public.

Elle a perçu 20 000 € entre le 1er septembre 2022 et le 30 juin 2023.

La rémunération annuelle de référence est : 20 000 € : 10 = 2 000 € X 12 = 24 000 €.

L'agent est éligible à la prime et percevra 700€.

Cas particuliers :

Lorsque plusieurs employeurs ont successivement employé et rémunéré l'agent public au cours de la période, la rémunération prise en compte est celle versée par le dernier employeur, corrigée si besoin pour correspondre à une année pleine.

Lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent simultanément l'agent public au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque employeur.

Dans ces deux cas, la rémunération retenue pour la période de référence est corrigée si besoin pour correspondre à une année pleine.

Le montant de la prime exceptionnelle

Le montant forfaitaire de la prime est modulé en fonction de la rémunération brute définie ci-dessus.

Le montant de la prime exceptionnelle s'échelonne **entre 300 € et 800 €.**

Son montant forfaitaire est calculé en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- **Rémunération inférieure ou égale à 23 700 €: prime de 800 €;**
- **Rémunération supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €: prime de 700 €;**
- **Rémunération supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €: prime de 600 €;**
- **Rémunération supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €: prime de 500 €;**
- **Rémunération supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €: prime de 400 €;**
- **Rémunération supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €: prime de 350 €;**
- **Rémunération supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €: prime de 300 €.**

Ce montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Exemples :

- un agent à temps partiel à 80%, perçoit 85,71% de rémunération et percevra donc 85,71% de sa prime ;

- un agent qui a pris une disponibilité de 3 mois pendant la période de référence, percevra 9/12ème de sa prime.

Cette prime est cumulable avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent.

Elle est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la prime :

La prime est versée en une seule fois par l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

Lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent l'agent public au 30 juin 2023, chaque employeur verse la prime selon les modalités précisées ci-dessus (barème et correction si besoin pour correspondre à une année pleine).

Le décret, s'il ne fixe pas de calendrier de versement, entre en vigueur à compter du 1er septembre. Si les employeurs peuvent a priori d'ores et déjà verser la prime, le ministre annonce un versement qui devrait intervenir avant la fin de l'année 2023. ♦

Frais de transports

Depuis le décret n° 2023-812 du 21 août 2023, l'employeur public prend en charge les trois quarts du tarif des abonnements, au lieu de la moitié auparavant, soit un gain de 19 € en Ile-de-France.

Cette disposition entre en vigueur le 1er septembre 2023 et est cumulable avec le forfait mobilités durables.

La GIPA

Le décret n° 2023-775 et l'arrêté du 11 août 2023 prorogent pour 2023 l'indemnité dite de Garantie Individuelle de pouvoir d'achat.

Les bénéficiaires :

Les fonctionnaires sont éligibles à la GIPA sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Ils doivent de surcroît, avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils soient rémunérés de manière expresse par référence à un indice. De surcroît, ils doivent avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

Montant et période de référence :

Si l'évolution de votre traitement indiciaire sur la nouvelle période de référence (quatre années comprises entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022) est inférieure à l'inflation, vous pouvez alors percevoir la GIPA.

L'arrêté précise les éléments à prendre en compte : le taux de l'inflation sur la période s'élève à 8.19 %, la valeur moyenne annuelle du point s'élève à 56,23 € pour l'année 2018 et 57,21 euros pour l'année 2022.

L'UFSE-CGT met à votre disposition sur son site un calculateur qui vous permet de savoir si vous pouvez prétendre à la GIPA et pour quel montant. Il vous suffit pour cela d'indiquer votre indice majoré figurant sur la fiche de paye de décembre 2018 puis celui de décembre 2022.



Reconstruire une puissance d'agir syndicale

Jean-Marie Pernot est notamment l'auteur de *Le syndicalisme d'après*, aux éditions du détour. Voir à ce propos notre livraison de janvier 2023, n° 321-322, pages 19 à 21.

Jean-Marie Pernot est politologue, chercheur associé à l'IRES — Institut de recherches économiques et sociales. Venu échanger avec nos représentants lors de notre dernier Conseil national, nous l'avons sollicité afin qu'il synthétise son intervention sur ce que le dernier conflit contre la réforme des retraites a apporté au mouvement syndical.

Si gouvernement et patronat prétendent être passés à autre chose, le rallongement de deux ans d'activité avant de prendre sa retraite n'est pas près d'être digéré. Certes, les problèmes de fin de mois ont sérieusement envahi les préoccupations quotidiennes mais le chapitre est d'autant moins refermé que la réforme des retraites est d'une certaine façon le fétiche de la réforme néolibérale. Elle est permanente comme le montre la longue succession de changements imposés depuis 1986 et elle exprime en elle-même toutes les formes de lutte contre l'État social mises en œuvre par le néolibéralisme depuis plus de trente ans.

Les leçons politiques viendront en leur temps, pour l'heure, il est possible de réfléchir à ce que ce long conflit a apporté au mouvement syndical: quelques ressources concrètes en termes de nouveaux adhérents ou de militants, mais peut-être aussi un bougé dans la perception du syndicalisme dans les couches sociales qui en sont « normalement » les destinataires.

Quelques remarques en passant, évidemment discutables...

Être fort, c'est être fort partout

Nous proposons de partir d'une notion clé, celle de puissance, particulièrement interrogée par le mouvement: comment un tel rejet de la réforme, accompagné d'une telle capacité à s'impliquer n'a-t-elle pu l'emporter contre un gouvernement minoritaire dans l'opinion, minoritaire à l'Assemblée nationale et qui n'a convaincu personne au cours de ces longues semaines?

C'est une lumière portée sur la force, peut-être exagérée de nos institutions mais aussi sur les faiblesses de l'action collective dans un moment de forte opposition au pouvoir. De nombreux témoignages indiquent que peu de travailleurs-euses ont fait grief aux syndicats de l'échec du mouvement. Chacun a assez rapidement compris que le pouvoir ne reculerait pas, du moins tant que la situation restait gérable pour lui; gérable, c'est-à-dire que le pays continuait à tourner malgré la

gêne occasionnée par les journées de mobilisation et le blocage de quelques activités pendant des périodes restreintes. L'intersyndicale l'a bien senti qui a appelé à cette journée du 7 mars « La France à l'arrêt ». Il n'y a pas eu de France à l'arrêt: on peut dissenter sur l'enthousiasme sans doute différencié entre toutes les composantes de l'intersyndicale mais c'est une considération marginale: le syndicalisme n'a pas aujourd'hui la clé pour bloquer la machine économique. L'historien pourrait ajouter que les grèves de masse connues dans notre histoire n'ont jamais répondu à un appel syndical: en 1936 comme en 1968, les grèves sont parties et se sont étendues en effet en dehors d'un appel syndical mais le terrain avait été préparé par un syndicalisme autrement puissant qui s'est mis en phase assez rapidement avec un mouvement à qui il a pu donner une forme et assurer un certain type de débouchés.

Historiquement, les grands mouvements sociaux de l'ère industrielle ont été portés par la classe ouvrière, sa

partie la mieux organisée étant dans l'industrie. Pour faire vite, disons que ceci s'est effiloché dans les années 1980, le relais étant plus ou moins pris par d'autres groupes: cheminots, énergéticiens, transports urbains, un moment agents des postes et télécommunications, certains secteurs de la Fonction publique (enseignants, finances publiques...). Mais ces secteurs-là s'épuisent, la très faible présence du privé démobilise ceux qui ont gardé des capacités de mobilisation. Ces derniers veulent bien encore être un peu l'avant-garde, ils ne peuvent plus servir de substitut à la mobilisation des autres.

Le secteur privé, ce sont 19 millions de travailleurs et de travailleuses parmi lesquels se débattent des effectifs de syndicalistes beaucoup trop restreints face à un patronat qui ne reste pas inerte. Les discours ne suffisent pas à créer des rapports de force: ceux-ci supposent des forces matérielles, des militants et des adhérents, des structures efficaces adaptées aux transformations du monde salarié d'aujourd'hui avec un salariat fragmenté, avec une multiplicité de statuts de travail, éclatés entre donneurs d'ordre et sous-traitants dans une chaîne de valeur sans fin au long de laquelle se dilue toute forme de représentation. Certains parlent d'occasions manquées, de refus de la radicalisation, des limites imposées par la présence de la CFDT, toutes raisons simplistes qui cherchent à contourner la question de la puissance et les obligations de bouger auxquelles elle oblige. Pour être fort, il faut être fort partout, c'est le premier enseignement du conflit, c'est à cela qu'il faut s'atteler.

Un nouvel acteur syndical

Il n'y a pas de baguette magique pour reconstituer un dense tissu syndical dans le secteur privé. Ce mouvement n'y suffira pas mais il peut déplacer quelques représentations bien installées sur les syndicats, en particulier grâce à l'émergence d'un nouvel acteur qui a pour nom l'intersyndicale. En effet, et la CGT n'y a pas joué le moindre rôle, les organisations syndicales ont réussi à construire et maintenir une unité pratiquement sans faille pendant plusieurs mois, ce qui est inédit dans notre histoire sociale récente: pas seulement au niveau national, ce que tout le monde a relevé, mais aussi sur le plan local ou professionnel où depuis de longues années, on cultivait plutôt la différence voire l'opposition. Pas partout, bien sûr, tant s'en faut. Certains étaient plus impliqués que d'autres, le contraire aurait été étonnant.

Le rapport de force,
ce n'est pas l'existence
des luttes c'est leur
capacité à créer
de la puissance

Cette intersyndicale s'est exprimée d'une voix tout au long du conflit, elle a géré le délicat exercice de la mobilisation au long cours car les rythmes et les modalités de mobilisation ne sont pas évidents à « régler »: on peut toujours dire qu'elle aurait pu mieux faire, c'est possible, mais globalement les rythmes, temporisations et accélérations, ont été pensés dans l'intérêt de la mobilisation. C'est un acquis important et vécu comme tel puisque les organisations ont choisi de maintenir ce cadre unitaire sur d'autres sujets en cette rentrée.

Le conflit retraites n'a pas annulé les différences et les divergences historiques entre les différentes tendances qui traversent notre syndicalisme. D'ailleurs l'objet de l'unité syndicale n'est pas d'annuler toutes divergences: elle permet de les faire vivre dans un autre cadre, en dehors de la guerre de tous contre tous qui offre en temps « normal » au patronat et aux gouvernements une rente assez confortable. Elle valorise les « communs » syndicaux mais chacun continue de les exprimer avec son langage et ses pratiques. Après, les travailleurs se font une idée et choisissent: ça s'appelle la démocratie, la démocratie ouvrière disait-on en d'autres temps. Choisir, ce pourrait être aussi choisir EN MASSE de se syndiquer car le fait est là: même unis, les syndicats n'ont pas aujourd'hui la puissance suffisante pour être incontournables.

Une forme de consolation se fait entendre parfois en raison de l'existence des luttes, nombreuses et d'ailleurs efficaces. Mais des luttes il y en a toujours eu, même avant que le syndicalisme n'existe; et il en existerait encore si celui-ci venait à disparaître. Le rapport de force, ce n'est pas l'existence des luttes c'est leur capacité à créer de la puissance, c'est-à-dire à créer des processus cumulatifs emmagasinés

Les pratiques de
proximité sont bien
souvent à reconstruire,
à remettre en selle
pour compléter
(ou remplacer)
la délégation
institutionnelle.

dans des formes pérennes de représentation, les syndicats en l'occurrence.

Le rapport de représentation

Reconstituer un rapport de force durable, c'est reconstruire un nouveau tissu syndical c'est-à-dire recréer les communautés d'action pertinentes en s'aidant mais aussi en franchissant les frontières du professionnel et de l'interprofessionnel, en remettant au cœur le développement local qui est une des sources historiques du rayonnement syndical dans notre pays (les Bourses du travail). Le revendicatif est naturellement le point de départ mais il se nourrit aussi de la présence sur le terrain: représenter les travailleurs et les travailleuses, c'est quelque part parler (et agir) « en leur nom », ce n'est pas parler ou agir « à leur place ». Les pratiques de proximité sont bien souvent à reconstruire, à remettre en selle pour compléter (ou remplacer) la délégation institutionnelle.

La relation de service et les pratiques consuméristes se sont largement développées dans la société, y compris dans le rapport entretenu par de nombreux citoyens avec les services publics. Le « client » a souvent remplacé le citoyen (ou l'utilisateur) et cette tendance n'a pas toujours épargné le rapport au syndicalisme. La formule: « les syndicats représentent les travailleurs » est aux sources du droit du travail et de la négociation collective. Mais ce rapport de représentation a bien souvent laissé la place à une pratique consumériste de recours au « représentant »: les salarié-es vont toujours chercher le ou la syndicaliste du coin pour essayer de régler un problème mais ce rapport est davantage une relation de service qu'un rapport de représentation. Le nouveau système de reconnaissance de la représentativité a beaucoup fait dans ce sens: « On vote pour vous, vous nous devez ce service ». C'est compliqué à gérer car refuser de répondre à de telles attentes ne règle pas le problème, les moments de conflit sont les plus aptes à faire bouger ce rapport.

C'est un des aspects positifs de ce conflit: il a redonné de la légitimité au syndicalisme qui a vraiment « représenté » le monde du travail dans son opposition frontale au néolibéralisme. C'est un capital qu'il faut faire fructifier au service de la reconstruction d'une puissance d'agir syndicale qui, pour l'heure, ne peut être qu'unitaire. Reconstituer un rapport de représentation est la condition pour qu'un mot d'ordre de masse d'arrêt de travail trouve la résonance suffisante pour peser sur le résultat. ♦



Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

Le FIPHFP a été créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et mis en place en 2006. C'est un acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique (trois versants).

Le FIPHFP relève les défis sociétaux posés par la loi du 11 février 2005 en apportant des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Pour rappel, les employeurs publics comme privés doivent atteindre le taux légal d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap, dans le cas contraire ils doivent verser une « contribution volontaire ».

Le FIPHFP intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité numérique.

Les missions

C'est un acteur essentiel qui apporte des réponses concrètes dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicaps. Doté d'un budget annuel de 200 millions d'euros, il finance, impulse et aide les employeurs publics dans la réalisation de leurs politiques d'inclusion professionnelles.

Ainsi en 2022, plus de 34 000 recrutements ont été réalisés et plus de 8 000 personnes ont été maintenues en emploi grâce au fonds, le taux d'emploi dans la Fonction publique continuant à progresser pour atteindre 5,45 %.

Le FIPHFP est un établissement public national dirigé par Marine Neuville. L'établissement est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la Fonction publique de l'État, de la Fonction publique territoriale, de la Fonction publique hospitalière et du budget (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006). Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

Sa gouvernance est assurée par un comité national composé de représen-

tants des employeurs des trois versants de la Fonction publique, des représentants des personnels et des associations intervenant dans le champ du handicap.

17 comités locaux, habilités à décider de certains financements, déclinent la politique du comité national dans chacune des régions. Ils sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les directeurs territoriaux au handicap (DTH).

L'objectif est d'impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois versants de la Fonction publique.

Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6 %. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

Les actions

Le FIPHFP favorise, grâce à ses actions :

- le recrutement et l'insertion professionnelle,
- la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel,
- le maintien dans l'emploi des agents en cas de handicap survenu au cours de leur activité professionnelle,
- l'accessibilité de l'environnement numérique,
- la sensibilisation du collectif de tra-

En 2022, plus de 34 000 recrutements ont été réalisés et plus de 8 000 personnes ont été maintenues en emploi grâce au fonds.

vail aux questions du handicap.

Il travaille également à faire des propositions au gouvernement sur le handicap. Lors de la dernière conférence nationale du handicap le 26 avril dernier, il a largement contribué aux 10 mesures annoncées pour 2023.

Selon Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP, « Plusieurs des thématiques portées dans le cadre du programme exceptionnel du FIPHFP ont été retenues dans le cadre de cette CNH : l'accessibilité devient une priorité nationale et l'accompagnement des parcours professionnel un véritable enjeu pour construire une Fonction publique plus inclusive. C'est une véritable reconnaissance du rôle d'initiateur joué par notre fonds, qui est force de propositions concrètes pour accélérer l'insertion des personnes handicapées. »

Les thématiques

Donner la pleine responsabilité du service public de l'emploi pour l'accompagnement de tous les demandeurs d'emploi :

- Le FIPHFP soutient le dispositif Emploi accompagné dans le cadre de son partenariat avec l'AGEFIPH (équivalent du FIPHFP mais pour le secteur privé).

Rendre accessible les formations :

- Le FIPHFP propose d'ores et déjà de nombreuses aides aux employeurs publics pour soutenir le développement de l'apprentissage. En 2022, ces aides ont représenté 42 % du montant total des aides financées par le FIPHFP.

Renforcer l'engagement des employeurs :

- Le FIPHFP travaille dès à présent avec l'AGEFIPH afin de faire du baromètre handicap un véritable outil de

référence pour les employeurs publics et les personnes en situation de handicap.

Faire de l'accessibilité une priorité nationale :

- Le FIPHFP élabore un partenariat avec la direction interministérielle du numérique (Dinum) et propose déjà des aides spécifiques dans son catalogue.

Rendre l'enseignement supérieur pleinement accessible :

- Le FIPHFP élabore un partenariat avec France Universités.

Pour Marine Neuville, Directrice générale du FIPHFP :

« Nos propositions ont été retenues et c'est un signal fort pour nos équipes qui sont aujourd'hui pleinement engagées dans la mise en œuvre de cette feuille de route. Le Tour de France des handicaps invisibles que nous avons lancé le 11 mai dernier est d'ailleurs l'occasion de réunir tous les acteurs pour rappeler les enjeux de cette CNH et créer une véritable dynamique territoriale permettant de lever les freins à l'accessibilité et à l'emploi. »

Sur la gouvernance.

Chaque organisation syndicale ayant un siège au conseil commun de la Fonction publique dispose d'un siège de titulaire et un siège de suppléant au comité national et un dans chaque comité local. Les représentants des organisations syndicales doivent être à parité. À la CGT, en plus de la parité, nous nous efforçons de nommer des camarades issus de chacun des versants de la Fonction publique. L'enjeu tous les quatre ans est de renouveler les camarades présents dans les comités locaux (les mandats sont limités à deux), même avec l'aide des deux autres fédérations de la Fonction publique CGT et des comités régionaux,

c'est une tâche difficile.

Pourtant, Le sujet du handicap dans la Fonction publique mais aussi des licenciements pour inaptitude sont des sujets sur lesquels nous ne pouvons pas ne pas proposer de camarades siégeant dans les comités locaux.

Ces comités locaux permettent bien souvent de trouver des solutions pour les personnels de la Fonction publique mais aussi d'avoir des informations plus précises sur ces inaptitudes qui souvent sont liées à un management pathogène. ♦



Le 5 juillet dernier, Christophe Godard, membre du bureau de l'UFSE-CGT, a été élu premier vice-président de la FIPHFP lors de la première réunion de la nouvelle mandature de quatre ans (2023-2027).



918 jours

Le combat d'un inspecteur du travail

Anthony Smith

avec Marie-Pierre Vieu



ANTHONY SMITH

HISTOIRE D'UN COMBAT AU JOUR LE JOUR

Anthony nous avons suivi et soutenu dans *Fonction publique ton combat qui, évidemment, fut aussi le nôtre. Pourquoi, aujourd'hui, avoir choisi de le raconter dans ton livre *918 jours, le combat d'un inspecteur du travail* ?**

Parce que je voulais que tout soit dit de ce combat qui fut avant tout collectif. C'est mon éditrice, Marie-Pierre Vieu, qui m'a convaincu que l'histoire de cette lutte exemplaire et gagnante méritait d'être racontée. Je l'en remercie. J'avais bien sûr suivi le traitement, par la presse, de « l'affaire » mais je ne voulais pas que l'histoire soit effacée car je connais trop, comme responsable syndical, cette capacité de l'État à « effacer » les histoires.

Justement ton récit pose clairement la question du « fonctionnaire citoyen », c'est pour toi une question centrale ?

Oui, 40 ans après les grandes lois sur la Fonction publique, j'en ai la convic-

tion, la Fonction publique ne peut se réduire à une vision étriquée des agents publics. Le fonctionnaire de demain est un citoyen, engagé dans la « chose publique ».

Il est notamment essentiel que soit restauré le « bras gauche » de l'État celui qui protège les salariés, mais aussi les consommateurs, les contribuables, les usagers. Aujourd'hui, il est en lambeaux.

Si un fonctionnaire doit être au service de l'État comme puissance garante de l'intérêt général, il n'a pas vocation à devenir servile. Pas non plus à s'incliner et accepter lorsque l'appareil d'État va à l'encontre de cet intérêt général comme le rappelle l'article L121-10 du Code général de la Fonction publique : « L'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ». C'est ce qu'a redit le juge administratif dans « mon » affaire.

C'est peu de dire que la prévention est la « dernière roue du carrosse »

Je me refuse à banaliser le mouvement qui se développe au nom d'une loyauté absolue des strates de l'encadrement. Il n'offre souvent qu'une vision disciplinaire du management. C'est toxique et créateur de souffrances au travail et de perte de sens.

Une partie de ton ouvrage porte sur « le travail dans le viseur du pouvoir » quels sont tes constats et propositions ?

Le constat est tristement simple : après le cycle d'attaques incarné par la Loi travail de 2016 et les Ordonnances Macron de 2017, la réglementation du travail est en miettes. Il n'y a qu'à constater les accidents du travail qui explosent avec la France en pôle position des accidents en Europe. Regardez l'état de l'Inspection du travail, de la médecine du travail des services de la Carsat... À l'Inspection pour ne citer qu'un exemple que je connais bien, il ne reste plus que 1700 inspectrices et inspecteurs contre 2200 il y a 10 ans. Plus de 400 secteurs géographiques de contrôle, soit plus de 20 % du territoire national, ne sont pas couverts par un inspecteur titulaire.

Au cours des trois dernières années j'ai eu l'occasion d'avancer pas mal de propositions lors de réunions, de débats ou de conférences dans lesquelles je suis intervenu comme responsable syndical. Je les développe dans mon livre. Par exemple sur la question du renforcement du régalién en matière de droit du travail face au développement d'un « soft law » (un « droit mou » comme disent les anglo-saxons) notamment pendant le Covid avec la multiplication des recommandations et protocoles sans valeur contraignante réelle.

À l'inverse, il s'agit de reconstruire un droit « dur » qui protège. J'ai proposé dans différentes tribunes la création de nouveaux outils juridiques contraignants. Je pense notamment à l'élargissement aux risques biologiques ou aux situations de canicule, du dispositif permettant aux inspecteurs du travail d'arrêter une activité (qui permet aujourd'hui par exemple dans le secteur du BTP d'arrêter les travaux et de retirer d'une situation dangereuse des tra-

vailleuses en cas de chute). Il serait aussi urgent d'instaurer une sorte de statut de travailleurs « protégés » (à l'image de celui dont bénéficient les représentants du personnel dans le secteur privé pour exercer leurs missions) lorsque des salariés sont lanceurs d'alertes, subissent des harcèlements au travail ou font face à des situations de dangers graves et imminents...

C'est aussi toute l'organisation du travail qu'il faut revoir dans les entreprises en commençant par la mise en place d'une véritable évaluation des risques. Elle est obligatoire depuis 1992, plus de 30 ans et doit être transcrite depuis 2001 dans un Document unique d'évaluation des risques professionnels. Et pourtant c'est peu de dire que la prévention est la « dernière roue du carrosse », considérée comme un coût ou une obligation purement réglementaire. C'est terrible pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs dans les services et les entreprises. Cela l'est d'autant plus lorsque l'on sait que l'on envoie en stage de découverte en entreprise des enfants en classe de 3^e sans que la question des risques induits par le travail ne soit présentée, expliquée.

Mais c'est aussi un nouveau Code du

L'entreprise continue d'être un lieu d'exercice de « l'absolutisme »

travail qu'il faut construire. Un Code qui rétablisse, au profit de la partie faible du contrat — le salarié —, des droits nouveaux comme la 6^e semaine de congés payés qui pourrait faire l'objet d'une campagne syndicale européenne. Et plus largement c'est la question de la démocratie sociale en entreprise qui doit être posée. L'entreprise continue d'être un lieu d'exercice de « l'absolutisme » où l'employeur décide de tout: embaucher, sanctionner, licencier... Les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir décider, pas seulement donner leur avis consultatif. Ils doivent pouvoir émettre des avis conformes qui contraignent l'employeur à dialoguer, négocier. C'est une question essentielle que j'essaie de développer dans mon livre comme beaucoup d'autres.

Tu parles dans ton livre de « syndicalisme réuni » que recouvre pour toi cette idée ?

C'est l'un des débats récurrents qui traverse le mouvement ouvrier et ses organisations depuis qu'il est divisé! Je suis convaincu que l'intérêt des tra-

vailleuses et travailleurs est de disposer d'une organisation syndicale unie sur laquelle s'appuyer pour mener les combats contre le patronat. La question de l'Union des organisations syndicales est aujourd'hui comme hier d'une grande actualité.

La bataille des retraites a montré que lorsque les centrales sont unies sur une plateforme claire — ici le rejet des 64 ans — des millions de travailleuses et de travailleurs peuvent se mobiliser par la grève et dans la rue. C'est à cette union que nous devons travailler. Il s'agit d'une perspective longue évidemment qui doit être conduite en alliant en permanence le débat théorique et la pratique militante. Mais oui la question d'un syndicalisme uni ET réuni est une question qu'il faut aborder sereinement mais de front.

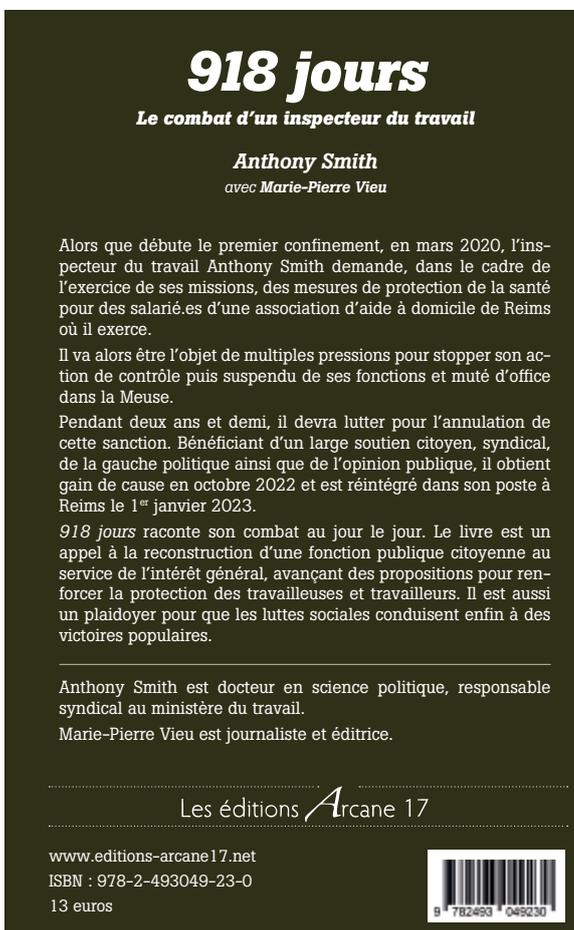
Chacune, chacun à son niveau peut expérimenter sur le sujet avec les organisations dont il est proche. Par exemple à notre petite échelle au Ministère du travail, nous, la CGT Travail Emploi Formation Professionnelle, avons construit, lors des dernières élections au CSA, une liste intersyndicale CGT SUD FSU qui a réuni près de la moitié des voix et obtenu une majorité de sièges (8 sièges sur 15) au CSA ministériel.

Tu choisis également d'évoquer le lien entre politique et syndicalisme n'est-ce pas un peu « risqué » ?

Ce livre, je l'ai écrit comme responsable syndical ET militant politique car c'est ce que je suis.

Je respecte profondément l'autonomie du politique et du syndical. Mais cette autonomie ne veut pas dire étanchéité. Je pense à l'inverse notamment sur la base des difficultés réciproques qui ont existé lors de la séquence de mobilisation des retraites qu'un jardin commun doit être cultivé: riche de nos différences, fort de notre unité.

Comment imaginer que le mouvement syndical soit, encore une fois en 2027, contraint d'appeler « à battre l'extrême droite » ? Je préfère 1000 fois, comme syndicaliste, appeler dès le premier tour à voter pour la ou le candidat unique de la gauche. Cela n'amputera aucunement nos forces, bien au contraire! Artisans de la victoire, nous serons au premier rang pour exiger de nouveaux droits, dans les entreprises et les services, pour les salariés et les fonctionnaires de ce pays! ♦



ANTHONY SMITH
RENCONTRE - DÉDICACE

SUR LA PAGE FACEBOOK
D'ANTHONY SMITH



La retraite progressive désormais ouverte aux fonctionnaires

Un décret précise les modalités de mise en œuvre du dispositif de « Retraite progressive » pris en application de l'article 26 de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023. Une circulaire vient aussi préciser les modalités de dépôt des demandes de retraite progressive par les agents, d'instruction et de gestion des demandes par le SRE en lien avec les employeurs.

BENEFICIAIRES ET CONDITIONS :

Les bénéficiaires :

Tous les agents publics civils, les fonctionnaires, qu'ils soient sédentaires, actifs ou super-actifs, les magistrats ont accès à la retraite progressive.

Les militaires sont exclus du dispositif dès lors qu'ils ont un régime de temps de travail particulier n'offrant pas la possibilité de temps partiel.

Ce droit était déjà ouvert aux contractuels relevant du régime général qui sont régis par les dispositions du Code de la sécurité sociale.

Les trois conditions pour en bénéficier :

- Condition d'âge : avoir atteint un âge « plancher » correspond à l'âge légal de départ en retraite moins 2 ans, soit 60

ans au 1/9/2023 et 62 ans au 1/1/2030.

Les agents nés jusqu'au 31/12/1962 remplissent déjà cette condition.

Cet âge « plancher » sera progressivement relevé d'un trimestre par génération, suivant la même trajectoire que l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires sédentaires, comme indiqué dans le tableau ci-contre.

La condition d'âge est identique que le fonctionnaire occupe un emploi de catégorie active ou sédentaire même s'il peut prétendre au droit à un départ anticipé à un âge inférieur.

Une fois l'âge « plancher » atteint, la retraite progressive est possible quel que soit le motif de départ en retraite (parent de 3 enfants, parent d'enfant infirme, fonctionnaire handicapé, départ anticipé pour carrière longue).

Un agent exerçant au-delà de l'âge auquel il peut partir à la retraite, pourra solliciter le bénéfice de la retraite progressive.

- **Condition de durée d'assurance :** avoir validé au moins 150 trimestres (37,5 années de cotisation) ;

- **Condition de temps partiel :** exercer son activité à temps partiel à titre exclusif, selon une quotité comprise entre 50 et 90 %.

Tous les types de temps partiel de droit ou sur autorisation ouvrent droit à la retraite progressive, mais le temps partiel thérapeutique en est exclu.

Génération	Accès au bénéfice de la retraite progressive		Age d'ouverture des droits à retraite
	Au plus tôt à compter du :	A l'âge « plancher » de :	
1961 (≤ 31/08)	9/1/2023	Age déjà atteint au 01/09/2023	62 ans
1961 (> 31/08)			62 ans et 3 mois
1962			62 ans et 6 mois
1963	10/1/2023	60 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois
1964	1/1/2025	61 ans	63 ans
1965	4/1/2026	61 ans et 3 mois	63 ans et 3 mois
1966	7/1/2027	61 ans et 6 mois	63 ans et 6 mois
1967	10/1/2028	61 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois
1968	1/1/2030	62 ans	64 ans

La condition de temps partiel n'est pas opposable aux fonctionnaires occupant un emploi à temps incomplet.

LES MODALITÉS PRATIQUES DE CE DISPOSITIF

Les modalités de dépôt de la demande :

Pour faciliter le traitement de sa demande, le fonctionnaire ou le magistrat adresse sa demande de retraite progressive de préférence via son compte ENSAP (<https://ensap.gouv.fr/>).

Dans sa demande, l'agent doit préciser la date d'effet souhaitée de sa retraite progressive qui ne peut être antérieure à la date d'enregistrement de sa demande.

Toutefois, les agents ayant déposé leur demande avant le 31/12/2023, pourront solliciter le bénéfice d'une date d'effet de la retraite progressive à compter du 1/9/2023, sous réserve que les conditions d'âge et de durée d'assurance et de bénéfice de temps partiel soient remplies (art. 6 du décret).

• L'agent exerce déjà à temps partiel :

— il peut demander la retraite progressive à tout moment en indiquant la date souhaitée et sa quotité de travail à temps partiel ;

— il n'a pas besoin de diminuer sa quotité de travail ni de demander une nouvelle autorisation de temps partiel.

• L'agent n'exerce pas à temps partiel :

— il adresse sa demande de temps partiel à l'employeur ;

— l'employeur, même si l'agent remplit les conditions pour la retraite progressive, conserve son droit d'autoriser ou non le temps partiel compte tenu des nécessités de service ; sa non-réponse pendant 2 mois vaut rejet de la demande ;

— de fait il est conseillé à l'agent de faire sa demande de temps partiel auprès de l'employeur en même temps que sa demande de retraite progressive auprès du SRE, soit 6 mois avant la date d'effet souhaitée (voir délai d'instruction).

Le délai d'instruction par le SRE :

Ce délai, fixé à 6 mois, s'apparente à celui de la liquidation de la pension de retraite et nécessite la consolidation du Compte Individuel de Retraite. C'est pourquoi l'agent qui souhaite bénéficier de la retraite progressive à une date précise doit anticiper suffisamment sa demande.

L'autorisation de travail à temps partiel doit être transmise par l'employeur au SRE au moins 120 jours avant la date d'effet souhaitée.

Les enseignants font l'objet de dispositions spécifiques : faisant leur demande de temps partiel au plus tard le 31 mars précédent le début de l'année scolaire, l'autorisation de travail à temps partiel doit être transmise par l'employeur au SRE de l'État au moins 90 jours avant la date d'effet souhaitée.

Une fois son dossier instruit, l'agent recevra un décompte de pension partielle lui indiquant les éléments pris en compte pour le calcul et le montant qui lui sera versé.

Le calcul de la pension partielle :

Le montant de la pension partielle est calculé avec tous ses accessoires (NBI, IMT, CTI, etc) sur la fraction du temps partiel (TP) non travaillée :

— pour un TP à 50 %, il est égal à 50 % de la pension à laquelle l'agent aurait droit s'il partait à la retraite définitive à cette date ;

— Pour un TP à 80%, il est égal à 20 % de la pension auquel l'agent aurait droit à la date d'effet de la pension partielle.

La pension est liquidée en fonction de l'indice de référence ou du traitement pris en compte dans le droit commun de la liquidation de pension.

Par ailleurs, l'Indemnité Temporaire de Retraite sera calculée et versée avec la pension partielle et l'Allocation Temporaire d'Invalidité continuera d'être versée pendant la période de retraite progressive dans les conditions applicables aux fonctionnaires non radiés des cadres.

La mise en paiement :

La concession de la retraite progres-

sive donne lieu à l'émission d'un titre de pension partielle, notifié à l'agent 30 jours avant la date souhaitée via l'ENSAP.

Le montant de la pension partielle équivaut au montant de pension calculé (conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables à la date d'effet) affecté d'un coefficient égal à la quotité non travaillée.

La pension partielle :

— est due à compter du 1er jour du mois suivant la date à laquelle les trois conditions sont réunies ;

— est payée mensuellement et à terme échu (fin de mois).

Durant la période transitoire, les premières pensions partielles ne seront payées qu'à compter du mois d'avril 2024, avec un versement des arrérages dus à compter de la date d'effet de la pension partielle.

Les modalités d'évolution de la retraite progressive :

Tout changement de quotité travaillée devra être communiqué sans délai par l'employeur au SRE.

L'évolution du coefficient travaillé prend effet le 1er jour du mois suivant la date d'évolution de la quotité de travail (sauf si celle-ci évolue le 1er jour du mois alors le coefficient évolue ce même jour).

Lors de l'évolution de la quotité non travaillée, seul ce coefficient de taux évoluera pour le calcul de la pension partielle.

Cette évolution ne donnera pas lieu à une nouvelle liquidation de la pension partielle.

La pension partielle est maintenue durant les périodes de congé de maladie ordinaire, de CLM et de CLD), y compris lorsque le niveau de prise en charge du fonctionnaire (maintenu en temps partiel) diminue. A l'issue de la durée initiale ou renouvelée de l'autorisation, le fonctionnaire devra solliciter une nouvelle autorisation, à défaut de quoi il serait réputé reprendre à temps plein et perdrait le bénéfice de la retraite progressive.

Suspension et fin de la retraite progressive :

Elle peut être suspendue tant que l'agent ne justifie plus remplir les conditions nécessaires (période de formation à temps plein, etc.). Elle prend effet le 1er jour du mois suivant celui où les conditions ne sont plus remplies.

Tout changement (absence de renouvellement, suppression, suspension, temps partiel) doit être signalé sans délai par l'employeur au SRE.

Ce dispositif n'étant mobilisable qu'une seule fois : le retour au temps plein ou la liquidation de la pension complète mettent fin définitivement au bénéfice du dispositif. ♦

— TEXTES DE RÉFÉRENCE —

>>> l'article 26 de la loi du 14/4/2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;

>>> Décret n° 2023-751 du 10/8/2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive ;

>>> Décret n° 2023-753 du 10/8/2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 ;

>>> La FAQ de la DGAFP : Mise en place de la retraite progressive dans la Fonction publique à compter du 1er septembre

>>> Circulaire du 6/9/2023 relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'Etat et des magistrats et à l'organisation des relations entre le SRE et les employeurs partenaires.

>>> Code des pensions civiles et militaires de retraite : arts L. 89 bis, L. 89 ter, D. 37-1, 37-2 et 37-3.

CHERCHEZ L'ERREUR !



Depuis 2022, la hausse des profits est responsable de

45 %

de l'inflation, le reste provient des coûts de l'énergie et des matières premières

(Source : FMI)



3890 personnes en France détiennent

+ DE 100 MILLIONS DE \$

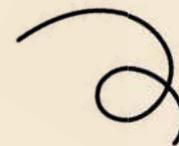
et

82 ont plus de

500 MILLIONS

Au 1^{er} trimestre 2023, les profits des entreprises agroalimentaires ont progressé de 18 % pour s'établir à

7 MILLIARDS D'€



142 MILLIARDS D'€

de bénéfices en 2022 pour les entreprises du CAC 40



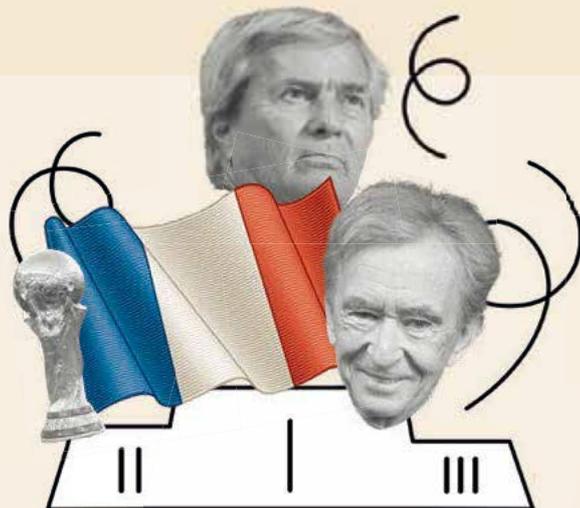
Suite à l'inflation, presque

LA MOITIÉ

des personnes gagnant autour du smic sautent

UN REPAS PAR JOUR

(Source : études IFOP)



Le nombre de millionnaires baisse partout... sauf en France ! La France est sur le podium des pays du monde qui en comptent le plus :

2,8 MILLIONS



Entre 2010 et 2023, le salaire brut horaire réel a baissé de

3,7 %

tandis que les profits ont augmenté de

45,6 %



Dans le monde, les plus grandes entreprises ont versé plus de

560 MILLIARDS DE \$

de dividendes au 2nd trimestre 2023.

La France compte 30 % des dividendes reversés en Europe soit

46 MILLIARDS D'€



200 MILLIARDS

d'aides sont données aux entreprises sans contrepartie chaque année

POUR SE SYNDIQUER :



En France comme dans toute l'Europe,

nous sommes des millions à pouvoir mettre la pression au patronat, aux gouvernements et aux parlements. Ils cherchent à imposer des politiques dites « d'austérité » en abimant les services et les biens publics - mais aussi nos industries - au profit de cette finance qui capte les richesses créées par le travail. Fort-es de la mobilisation historique pour les retraites, nous sommes déterminé-es, uni-es dans une intersyndicale à l'offensive pour gagner des droits en faveur du monde du travail.

D'autres choix sont possibles !

Chaque année, 200 milliards d'euros d'aides publiques fiscales ou sociales sont données aux entreprises sans aucun contrôle ni contrepartie. Les budgets des services publics et de la sécurité sociale seront bientôt discutés au Parlement. C'est le moment de faire entendre la voix des travailleurs et des travailleuses : nous voulons vivre dignement de notre travail, travailler moins et mieux, avec des budgets au service de l'intérêt général et non des intérêts particuliers.

En grève, en manifestation intersyndicale 6 RAISONS DE SE MOBILISER LE 13 OCTOBRE 2023

Pour nos salaires

Alimentation, loyer, énergie, transports : tout augmente sauf les salaires. Pendant ce temps, les grandes entreprises continuent de multiplier leurs profits sans rien lâcher en contrepartie. Grâce à nos mobilisations, c'est l'augmentation générale des salaires qui est aujourd'hui le mot d'ordre commun : du salaire net pour vivre au jour le jour et du salaire brut (maladie, maternité, chômage, retraite...) pour nos protéger tout au long de nos vies.

La CGT est mobilisée pour l'indexation des salaires sur les prix pour que les fiches de paye ne soient plus amputées par l'inflation et l'ouverture de négociations dans l'ensemble des entreprises, des branches et dans la fonction publique.

Pour l'égalité

Malgré l'affichage « grande cause nationale », les femmes sont toujours payées un quart de moins que les hommes, en moyenne.

La CGT est mobilisée pour l'égalité salariale et professionnelle : revalorisation des métiers à prédominance féminine ; refonte et transparence pour l'Index ; pénalisation des employeurs qui discriminent.

Pour nos services publics

Hôpitaux, petite enfance, aide à l'autonomie, travail social, écoles, enseignement supérieur, recherche... nos services publics sont à l'agonie.

La CGT est mobilisée pour des investissements massifs dans les services publics de proximité et de qualité qui privilégient l'accueil physique des usager-es.

Pour l'environnement

Les conséquences du dérèglement climatique sont dramatiques. Il est urgent d'agir pour une transition écologique socialement juste et une réelle planification, construite avec les travailleuses et travailleurs, afin d'anticiper les besoins en formation et qualification ainsi que la création ou recréation de filières entières.

La CGT est mobilisée pour conditionner les aides publiques à des critères sociaux et environnementaux élaborés avec les salarié-es et leurs représentant-es.

Pour nos retraites

La réforme des retraites qui s'applique depuis le 1^{er} septembre est toujours aussi injuste, brutale, injustifiée et impopulaire. Le combat se poursuit en mettant la pression dans les négociations en cours pour l'Agirc-Arcco (retraites complémentaires) et celles qui doivent s'ouvrir dans les branches au sujet des départs anticipés.

La CGT est mobilisée pour la retraite à 60 ans et avant en cas de pénibilité, ainsi que la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite.

Pour nos droits

De nombreuses luttes font irruption dans le paysage médiatique. Elles ne sont que la pointe de l'iceberg. Partout où les salarié-es s'organisent dans un syndicat, le rapport de force se renverse et des avancées concrètes et quotidiennes deviennent possibles (à retrouver sur cgt.fr/luttes-gagnantes).

La CGT est mobilisée pour rassembler les salarié-es, écouter et porter les revendications, les représenter dans les instances et dans les mobilisations et gagner des avancées réelles et durables dans l'intérêt du monde du travail.

