

union fédérale
des syndicats
de l'État

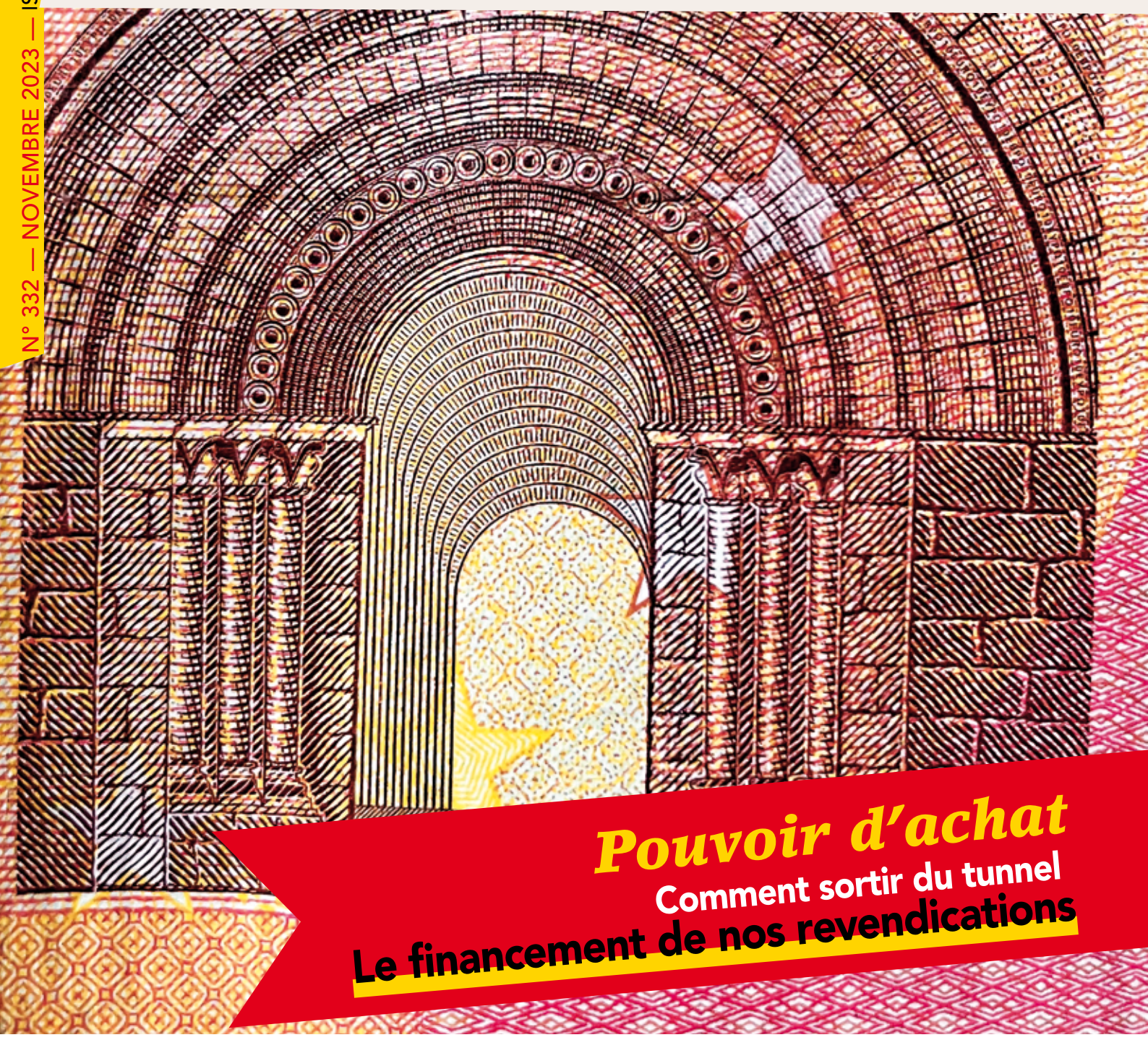


■ ■ ■ **FÉDÉ ÉQUIPEMENT-ENVIRONNEMENT**
Retour de congrès



■ ■ ■ **DROIT**
Congé de présence parentale
et congé de proche aidant

FONCTION **PUBLIQUE**



Pouvoir d'achat
Comment sortir du tunnel
Le financement de nos revendications



MISSIONS
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE
ENJEUX DU XXI^e SIÈCLE

Internationalistes, nous sommes !

Lors de son assemblée générale de rentrée, l'Union fédérale des syndicats de l'État avait souligné l'importance des enjeux internationaux et européens dans un monde frappé par la multiplication de guerres et de conflits meurtriers. Nous devons malheureusement constater l'urgence pour le mouvement syndical d'agir pour la paix au Proche Orient. Oui, nous sommes révoltés et horrifiés par les crimes de masse atroces commis par le Hamas que nous condamnons. Oui, les Israéliens ont droit à la sécurité. Mais, celles et ceux qui gouvernent en Israël font le choix de « riposter »

en mobilisant une énorme capacité de destruction et de mort ajoutant toujours plus de chaos au chaos, au risque d'embraser le Proche Orient. Avec d'autres organisations, nous condamnons les crimes terroristes, les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité quel que soit l'endroit où ces derniers sont perpétrés. Ce que nous demandons et ce pour quoi nous appelons à la mobilisation la plus large en France et au-delà, c'est un cessez-le-feu immédiat avec la fin des bombardements et du déplacement forcé des populations. C'est la libération sans condition des

otages retenus par le Hamas. C'est la mise en place d'un corridor humanitaire et la levée du blocus de Gaza, C'est la protection et l'assistance pour toutes les personnes quelle que soit leur nationalité.

C'est dans ce sens que nous agissons dans les semaines et les mois qui viennent y compris pour que les Palestiniens et les Israéliens puissent vivre en paix et voir leurs droits respectés et pour la réouverture d'un processus de paix durable, en Israël et en Palestine sur la base des résolutions de l'ONU. ♦

2	ÉDITO	10
	ACTU	11-12
3	■ CCFP	
4	■ AGIRC-ARRCO : la CGT signe	12
5	■ Budget de la Sécurité sociale 2024	13-20
6	OUTRE-MER	21-22
	■ Chlordécone	
7-8	MISSIONS	23
	■ Enseignement supérieur et recherche	
8-9	■ Trois questions à... Jean-Marc Nicolas	
9	■ Actualité de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR)	24
	Ce numéro de <i>Fonction publique</i>, daté novembre 2023, numéroté 332, est livré avec un cahier spécial de 4 pages ssur la Protection sociale complémentaire	25-26

SERVICE PUBLIC	
■ Organisation et fonctionnement des SGCD	
■ Politique salariale – agenda social	
■ Des éléments qui confirment que le compte n'y est pas !	
■ Le financement de nos revendications	
VIE SYNDICALE	
■ 18e congrès de la Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement	
■ XXE CONGRÈS CGT des Chancelleries et services judiciaires	
SOCIAL-RETRAITÉS	
■ Chèque-vacances et retraités : fin de droit	
ANGLE DROIT	
■ Congé de présence parentale et congé de proche aidant	





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, Fabien Dampenin,
 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. : 05 55 04 49 50
 accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
 Dépôt légal : À parution
 ISSN : 0762-9044
 Prix de vente : 1,50 €
 Périodicité : Mensuel
 Date de parution : Sur couverture
 numéro de CPPAP : 0927-S-06197



Les organisations syndicales de la Fonction publique disent **non** à une année blanche en 2024



© - twitter DGAFP

À l'occasion du Conseil commun de la Fonction publique du 14 novembre 2023, le ministre Stanislas Guerini a ouvert la séance, répondant à l'exigence des organisations syndicales quant aux perspectives salariales pour 2024.

En effet, les organisations syndicales avaient interpellé unanimement, par courrier du 7 novembre, le Ministre sur la nécessité de nouvelles mesures générales portant sur les salaires et la revalorisation des carrières. Elles insistaient, notamment, sur le fait que 2024 ne pouvaient pas être une année blanche face à la persistance d'une inflation soutenue.

Pour le ministre, les mesures actées depuis 18 mois couvrent 2024. Il a insisté sur leur impact budgétaire et n'envisage pas de nouvelles mesures générales à ce stade.

Toutes les organisations syndicales confrontées à la réalité des pertes du pouvoir d'achat des agents publics ont signifié leur complet désaccord face à ces choix injustes en quittant la séance.

Le gouvernement ne peut pas continuer à accentuer le décrochage des rémunérations des agents publics, ni la perte d'attractivité de la Fonction publique. ♦

(Voir également notre dossier central)

Le 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes, manifestons contre toutes les violences sexistes et sexuelles !



AGIRC ARRCO :

la CGT signe pour s'opposer à la ponction du gouvernement sur l'argent des salarié-es et des retraité-es

Fin octobre, à l'issue d'une consultation de l'ensemble de ses fédérations et unions départementales, la direction confédérale de la CGT a décidé de signer l'accord Agirc Arrco.

Certaines fédérations CGT de la Fonction publique ont pu s'interroger sur leur compétence à se prononcer sur cet accord qui concerne le régime de retraites complémentaires des salariés du privé, ce qui est bien légitime.

Il paraît important d'expliquer que les modifications importantes du salariat ces dernières années ont renforcé la précarité dans de nombreux champs professionnels. **Ainsi, on constate de plus en plus d'entrées dans la Fonction publique en deuxième, voire troisième partie de carrière.** De même, les nombreuses attaques contre les métiers et le statut des fonctionnaires par ce gouvernement ultralibéral ont poussé un certain nombre d'entre eux à quitter la Fon-

ction publique pour une nouvelle activité dans le privé.

Ainsi, c'est un nombre conséquent — et beaucoup plus important que dans la dernière décennie — de fonctionnaires qui entrent dans le périmètre de ces retraites complémentaires de part carrière mixte public privé.

Il était donc important pour l'UFSE-CGT de comprendre les enjeux de cette négociation et de les porter à ses adhérent-es.

La CGT se félicite ainsi d'avoir contribué à empêcher ce gouvernement d'aigrefin de déposer un amendement au PLFSS 2024 pour ponctionner 1 milliard (!) d'euros dans les caisses de l'Agirc Arrco.

La menace reste néanmoins d'actualité, le gouvernement menaçant les partenaires sociaux de redéposer un nouvel amendement si une nouvelle négociation ne répond pas à ses exigences.



Cette signature s'accompagne d'une lettre de réserve sur la question du rendement et du taux de remplacement des futures retraité-es qui, du fait des accords précédents, seront pénalisé-es par des pensions toujours plus éloignées du salaire de fin de carrière.

Cette signature vise surtout à protéger les retraites complémentaires.

En effet, après avoir imposé un violent report de l'âge de départ en retraite, le gouvernement veut prélever chaque année autour d'un milliard d'euros dans les caisses de l'Agirc Arrco pour financer le minimum contributif de retraite. Ceci aurait pour conséquence, en siphonnant les réserves, d'empêcher la revalorisation des pensions et de bloquer pour l'avenir toute possibilité d'amélioration de la situation des salarié-es et des retraité-es du privé.

Une double peine alors qu'ils et elles ont déjà été mis à rude épreuve par le patronat ces dernières années avec :

- un décrochage du montant des pensions par rapport aux prix,

- un système de malus les obligeant à travailler plus longtemps,
- la baisse programmée des pensions pour les actifs et le report de l'âge de départ à la retraite.

Contrairement **aux contre-vérités du gouvernement**, les réserves de l'Agirc Arrco ne sont pas liées à la réforme du régime général mais aux cures d'austérité imposées par les précédents accords (non signés par la CGT).

La réforme 2023, par ses effets néfastes pour des millions de futur-es retraité-es, n'aura un impact complet qu'en 2032 sur l'Agirc Arrco.

Le Président de la République n'en est pas à son coup d'essai ; il a toujours voulu la fin des retraites complémentaires pour faire main basse sur les réserves. C'était d'ailleurs un des objectifs de sa réforme à points, abandonnée en 2019 grâce à la puissante mobilisation unitaire à laquelle la CGT a pris une large part.

Avec cette signature, la CGT a donc pour objectif de maximiser le rapport de force pour empêcher le gouvernement de remettre en cause l'accord et de ponctionner dans les caisses de l'Agirc Arrco.

La CGT se félicite d'avoir contribué à empêcher le gouvernement de dépo-

ser cette semaine un amendement au PLFSS prévoyant cette ponction.

Cependant, il ne s'agit, à ce stade, que d'un repli tactique face au risque d'une motion de censure des député-es.

En effet, le gouvernement relance son chantage sur les acteurs sociaux.

Il menace, si une nouvelle négociation ne débouche pas sur cette ponction, de déposer cet amendement d'ici au mois de décembre, avant la fin de l'examen du PLFSS.

La CGT le rappelle fermement : elle refusera de négocier le fusil sur la tempe.

Une fois gagnée cette bataille pour la sécurisation des ressources de l'Agirc Arrco, la CGT fera de l'amélioration des futurs droits à la retraite une priorité pour mettre fin au décrochage du niveau des pensions. Le sacrifice des jeunes générations par la baisse du rendement de l'Agirc Arrco est inacceptable !

Pour garantir le maintien du niveau de vie, la CGT propose d'augmenter les ressources de l'Agirc Arrco, par exemple en augmentant le montant de cotisation des entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale femmes/hommes. ♦

Budget de la Sécurité sociale 2024 : le gouvernement commet une nouvelle faute inexcusable avec le 49-3

Le 25 octobre 2023, la première ministre E. Borne a eu recours une quatorzième fois à l'article 49-3 de la Constitution pour faire passer la première partie du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2024 consacrée aux recettes et à l'équilibre général de la Sécurité sociale.

Ce premier passage en force sur le budget 2024 sur la Sécurité sociale intervient après de nombreuses alertes aussi bien sur les menaces qu'il fait peser sur la Sécurité sociale et le système de santé que sur l'absence de réponse aux besoins qu'il organise en matière de santé, de retraite, de petite enfance ou d'autonomie.

Ce budget a en effet été rejeté successivement par l'ensemble des organisations syndicales, notamment la CGT, des caisses de Sécurité sociale, et par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Mais rien n'y fait, aucune des nombreuses propositions d'évolution du texte, même à la marge, issues tant de la démocratie sociale que parlementaire n'ont été entendues.

Le gouvernement reste enfermé avec sa majorité relative dans ses illusions de progrès et ses mensonges alors même qu'il organise l'austérité généralisée, le recul des droits sociaux et la casse de la Sécurité sociale.

On ne peut donc que s'attendre pour la deuxième partie du PLFSS, consacrée aux nouvelles mesures, à nouveau à un 49-3 alors que les reculs annoncés sont importants.

RECULS SOCIAUX ET MÉPRIS

Pour rappel, avec ce PLFSS, le gouvernement prévoit notamment pour les travailleurs et les travailleuses une remise en cause du droit à l'arrêt maladie. Il fragilise fortement l'Assurance chômage par pillage du budget de l'Unedic. Il organise un recul du droit à la Santé par l'austérité à l'hôpital et



la remise en cause de la responsabilité de l'employeur en cas de faute inexcusable lors d'un accident de travail. Il entérine la suppression des régimes pionniers et remet en cause la responsabilité de l'État de garantir les droits des retraités de ces régimes.

Les attaques contre les plus pauvres et les travailleur-ses privé-es d'emploi avec la contre-réforme France-Travail et celle du RSA ne lui suffisaient donc pas. À cela pourrait s'ajouter un hold-up sur les caisses du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, via un amendement retiré sous la pression, et une remise en cause de la transposition de l'accord unanime Accidents du travail-maladies professionnelles.

Le gouvernement poursuit ainsi dans sa logique de mépris de la démocratie parlementaire comme avec la contre-réforme de retraite passée également en loi de financement de la Sécurité sociale (rectificative).

Le gouvernement méprise la démocratie sociale alors que les organisations syndicales sont pleinement engagées dans des négociations en matière de retraite complémentaire et d'assurance chômage.

Ce mépris vise donc en premier lieu des travailleurs et des travailleuses de ce pays qui plus que jamais ont besoin d'une Sécurité sociale à la hauteur de leurs besoins. ♦

Le Centre Pompidou doit fermer ses portes à l'été 2025 pour la rénovation nécessaire d'un bâtiment devenu vieillissant comprenant des travaux de désamiantage, sécurité incendie, accès PMR, réduction de l'empreinte carbone notamment.

Depuis le 16 octobre 2023, les agents du Centre Pompidou sont en grève, à la suite d'un préavis déposé par l'intersyndicale CFDT, CGT, FO, SUD et UNSA, pour défendre ses missions de service public et le maintien de ses activités de son bâtiment principal, dans un lieu unique, pendant la durée des travaux.

Fermeture pour travaux en 2025 : l'avenir du Centre Pompidou en péril !

Signez la pétition de soutien aux personnels



AG des personnels du Centre Pompidou du 16 octobre



Vérité et réparations pour les victimes du chlordécone



Le chlordécone est un pesticide extrêmement dangereux qui a été utilisé durant des décennies en France métropolitaine, alors qu'il a été interdit aux Etats Unis depuis près de 50 ans (1975).

Ce produit toxique a continué d'être utilisé dans les Antilles françaises pour la culture des bananes, au moins jusqu'en 1994.

Ce poison a provoqué son lot de désastre : cancers, troubles neurologiques, maladies endocriniennes, décès...pollution de l'air, de la terre, de la mer...

Suite aux nombreux dépôts de plainte dans les Antilles, la Cour d'Appel de Paris a rendu au début de 2023 un non-lieu exonérant l'État de toute responsabilité.

Cette situation est vécue comme un déni de justice qui fait suite à des refus coupables d'interdire un pesticide reconnu nocif depuis près d'un demi-siècle.

Le chlordécone a provoqué des dégâts sanitaires et environnementaux à grande échelle dont on ne connaît pas encore le terme.

Cette situation insupportable a assez duré.

C'est pourquoi une trentaine d'organisations syndicales, associatives et politiques ont réitéré leur condamnation de ce scandale et organisé un rassemblement le samedi 28 octobre à Paris, à Nation.

Les organisations appelaient les agents publics à participer à ce rassemblement et cette manifestation pour que la vérité soit établie et que les victimes puissent bénéficier des réparations dues. ♦



10 points sur lesquels l'extrême droite relève de l'imposture sociale

Sous une apparence pseudo sociale, l'extrême droite propose une politique bien marquée à droite, pro capitaliste, de division et de haine. La preuve au travers de 10 sujets.

Analyse

- 1| Les salaires
- 2| Les retraites
- 3| Représentation des salarié·es dans l'entreprise
- 4| Opposition capital – travail
- 5| Le logement
- 6| Les services publics
- 7| La sécurité sociale
- 8| L'emploi
- 9| L'égalité entre les femmes et les hommes
- 10| La lutte contre la fraude

Et point bonus : sur la question des libertés publiques, l'extrême droite révèle sa vraie nature !



**Enseignement supérieur et recherche
au cœur de la tourmente
et des enjeux du XXI^e siècle**

Le service public d'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR) est très largement sinistré après quinze ans de restructurations permanentes, une autonomie des universités en trompe-l'œil et un renoncement de l'État à assurer sa mission pourtant explicite dans l'article 13 du préambule de la Constitution de 1946: « *L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État* ».

Après l'alphabétisation de l'immense majorité des citoyen·nes au cours du XIX^e siècle, après l'accès d'une majorité d'entre elles et eux à l'enseignement secondaire et au baccalauréat au XX^e siècle, l'un des enjeux du XXI^e siècle est bien l'accès de toutes et tous à un enseignement supérieur de qualité, adossé à la recherche, à la fois émancipateur et garant des qualifications et des conventions collectives.

LES LOIS DU MARCHÉ

Loin de cet idéal, le processus de Lisbonne, entériné lors du Conseil européen de mars 2000 visait à faire de « *l'économie de la connaissance* » le moteur du développement de l'Union Européenne. À rebours de l'idéal des Lumières cherchant à développer les connaissances et à les rendre accessibles au plus grand nombre afin de lutter contre l'obscurantisme et l'arbitraire, le processus de Lisbonne souhaitait les ouvrir au marché et au profit.

Il était alors nécessaire de plier le

système aux exigences du marché: les restructurations de l'ESR se sont multipliées en France depuis 2007, avec un empilement de lois jamais vu jusqu'ici: loi Liberté et Responsabilité des Universités en 2007 (Pécresse), loi sur l'ESR en 2013 (Fioraso), Loi de Programmation de la Recherche (LPR) en 2020 (Vidal). Les établissements ont été soumis à de multiples injonctions, parfois contradictoires (cf. l'éphémère destin des ComUE), à fusionner et à s'associer sous des statuts hétéroclites, mais toujours sous le sceau de « l'autonomie ». S'ajoutent à cela les nombreuses lois de démembrement de la Fonction publique, abondamment utilisées dans les établissements publics que sont nos universités. Charge ensuite à ces établissements « autonomes » de gérer

Un empilement de lois
jamais vu jusqu'ici

la misère faite des subsides indispensables. Ainsi, la dépense moyenne par étudiant n'a cessé de baisser entre 2009 et 2021, passant de 13050 à 11630 € (-11 %), avec de très fortes disparités entre filières (universités, classes préparatoires, grandes écoles...). Sur-tout, le recrutement d'enseignantes chercheur·ses n'a cessé de diminuer, de 2159 recrutements en 2007 à 1065 en 2021 (-51 %), alors que le nombre d'étudiant·es continuait d'augmenter, passant de 2 158 800 inscrits en 2001 à 2 969 900 en 2020 (+38 %)¹.

Conséquence de cette politique budgétaire, l'État a orchestré la pénurie en mettant en place subrepticement la sélection à l'entrée de l'université: par un système de tirage au sort d'abord (Admission Post-bac) avant d'officialiser ses plateformes de tri social, *Parcoursup* et *MonMaster*.

INTRUSIONS AUTORITAIRES

À ce renoncement s'ajoutent de nombreuses velléités de reprise en main

¹ État de l'ESRI en France, juin 2023

politique des universitaires, accusés de « *penser de travers* » ! Qu'on se rappelle l'ancienne ministre Vidal qui voyait, en 2021, des islamo-gauchistes partout à l'université. Aujourd'hui, ce sont certains Présidents de région qui cherchent à interdire des séminaires qui n'ont pas l'heur de leur plaire, en menaçant les universités de couper leurs subsides régionaux (ainsi de L. Wauquier faisant annuler une conférence de l'intellectuelle et militante féministe palestinienne Mariam Abu Daqqa à Lyon2 en octobre 2023).

Vingt ans après, l'échec du processus de Lisbonne est complet, y compris selon les critères capitalistes : l'économie de l'Union Européenne a sérieusement décroché de celle des États-Unis, son PIB restant quasi identique depuis 10 ans quand celui des États-Unis augmentait de 80 %².

REVENDEICATIONS

Dans ce contexte sinistré, les revendications de la CGT FERC Sup sont en rupture avec les politiques menées depuis quinze ans. Elles portent à la fois sur le réel du travail et le respect des agent-es comme sur le maintien et le développement d'un service public national d'enseignement supérieur et de recherche laïque, démocratique et émancipateur.

Pour la CGT FERC Sup, il est urgent de faire de ce secteur une priorité. L'accès à l'enseignement supérieur doit rester garanti à tous et toutes les bachelier-es, le bac devant redevenir le premier grade universitaire. L'État doit conserver le « *monopole de la collation des grades* » (délivrance des diplômes nationaux), sérieusement mis à mal par le développement des établissements privés, sourdement financés par l'aide colossale à l'alternance et à l'apprentissage dans le supérieur depuis 2018. Il s'agit de défendre les diplômes nationaux et les qualifications, contre les « blocs de connaissances et de compétences » chers au patronat, véritables coins enfoncés dans les négociations et conventions collectives. Les libertés académiques, quant à elles, doivent être garanties et renforcées.

Côté recherche, la CGT FERC Sup exige le retour à des financements pérennes. Faut-il encore souligner que les financements par projets participent du maintien d'un taux d'emploi précaire particulièrement élevé (35 % de contractuels), sans parler des trop nombreux vacataires, parfois doctorants sans contrat. La CGT FERC Sup

revendique un vaste plan de titularisation des contractuels sur emploi pérenne. Elle initie actuellement, avec son collectif doctorants récemment créé (2021), un vaste plan visant à garantir la mensualisation effective des vacataires et l'augmentation de leur salaire horaire, actuellement sous le SMIC.

Sur les salaires, s'appuyant sur le travail de l'UFSE-CGT chiffrant la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2000, la CGT FERC Sup a publié sur son site un méticuleux travail de mise en forme des grilles des nombreux statuts, corps et grades des fonctionnaires de l'ESR, et leur évolution dans le temps en euros et par rapport au SMIC. Ce travail permet de documenter l'érosion du salaire des travailleur-ses du secteur. Pour les moins qualifié-es (collègues administratifs et techniques), c'est la smicardisation et l'aplanissement de la progression de carrière. Pour les plus qualifiés (enseignant-es-chercheur-ses, Bac +8, et, pour les professeurs d'université, l'Habilitation à Diriger des Recherches, l'ancien doctorat d'État), il s'agit moins d'une paupérisation que d'un déclassement social important. Rappelons que pour rattraper la perte de 25 % du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2000, il faudrait une revalorisation immédiate de 33 % !

Cet affaiblissement du traitement indiciaire n'est nullement compensé par notre régime indemnitaire, parmi les plus faibles de toute la Fonction publique, tous versants confondus. Si les enseignant-es-chercheur-ses ont obtenu une revalorisation de leurs primes issue de la LPR (de 105 € / mois en 2020 à 530 € brut / mois en 2027 si les engagements sont tenus), les personnels administratifs et techniques restent dans la jungle créée par l'autonomie des universités, devenue inextricable, avec des situations variant du simple au triple (au moins) selon les établissements. Et le ministère de l'ESR refuse de diffuser la cartographie des primes aux représentants du personnel !

Enfin, la CGT FERC Sup dénonce l'état déplorable du patrimoine de l'ESR faute de subsides pour le rénover, ou simplement pour l'entretenir. Plus de 50 % de nos bâtiments sont des passoires thermiques, dont l'État essaie de se débarrasser en transmettant le patrimoine aux établissements. ♦

Documenter
l'érosion du salaire
des travailleur-ses
du secteur



Trois questions à... Jean-Marc Nicolas, Secrétaire général de l'Union nationale CGT FERC Sup

■ Quelle est la situation de la CGT FERC Sup dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ?

La FERC Sup syndique depuis les années soixante l'ensemble des travailleuses et travailleurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (universités, grandes écoles, grands établissements comme le CNAM ou le Muséum d'Histoire Naturelle, ...), quels que soient leurs métier, emploi ou statut ; cela représente près de 200 000 agent-es. Avec les autres syndicats du secteur (SNTRS, CGT CROUS, CGT INRAE) nous sommes la deuxième force syndicale aux élections professionnelles. Il faut souligner que les élections de 2022 dans l'ESR ont été littéralement sabotées par le ministère (défaillances et carences dans les listes d'électeurs, multiplication des plateformes de votes par différents prestataires, plantages, ...) aboutissant au plus faible taux de participation de toute la Fonction publique (19,1 %). Ça n'est pas la seule singularité : les syndicats de l'ESR sont privés de près de 60 % de leurs droits syndicaux, par un subterfuge vicelard qui considère l'ensemble des trois ministères (Éducation Nationale, Enseignement sup. et recherche, Jeunesse et sport) comme un

² Le Monde, L'écart de PIB est désormais de 80 % entre l'Europe et les États-Unis, 5 septembre 2023.

seul département ministériel car, selon l'administration, il n'y a qu'une seule direction générale des ressources humaines!

Depuis plus d'une décennie, la FERC Sup construit son renforcement, avec plus de 30 % de syndiqués supplémentaires entre 2010 et 2023, dont 15 % ces trois dernières années. Mais le chantier reste colossal, avec de trop nombreux déserts syndicaux, que nous nous efforçons de résorber en créant, avec les collègues sur place, de nouveaux syndicats d'établissements (déjà trois nouveaux syndicats en 2023).

■ Quelle est l'actualité de la CGT FERC Sup ?

Après une belle campagne électorale à l'automne 2022 et un début d'année 2023 passé à construire, avec l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du pays, la bataille pour défendre nos retraites (bataille que nous n'avons pas lâchée, malgré un repli tactique!), nous préparons activement notre prochain congrès de l'Union Nationale, qui aura lieu du 27 au 31 mai 2024 au centre Touristra de Ramatuelle. Il s'agit de réviser en profondeur notre corpus revendicatif et de construire notre prochaine orientation. Nous avons décidé collectivement d'impliquer plus étroitement nos syndicats d'établissement en amont du congrès, en consacrant deux journées d'études lors de nos conseils nationaux d'octobre 2023 (encadrés revendicatifs) et de février 2024 (orientation). Les camarades impliqués dans l'organisation du congrès vont également s'initier aux techniques d'éducation populaire lors d'un stage de trois jours de formation syndicale en janvier 2024.

■ Quels sont les prochains combats à mener et les mobilisations à construire ?

À l'heure où les chercheurs les plus en pointe sur les questions d'inégalités soulignent l'urgence d'une « forte augmentation des ressources totales consacrées à l'enseignement supérieur »¹, le syndicalisme CGT du secteur se doit de confirmer son renforcement, mais également de peser plus et de remporter la bataille culturelle sur l'importance d'un enseignement supérieur ouvert à tous et toutes, laïque et émancipateur, s'appuyant sur une Fonction publique d'état respectée. Il faut surtout continuer à construire une démarche syndicale offensive et combative, à partir du travail, dans la convivialité et la bonne humeur, en ravivant la flamme et le goût de la lutte chez nos collègues. ♦

Actualité de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR): financement ou pas ?

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE: ENCORE UNE RENTRÉE UNIVERSITAIRE SOUS LE SIGNE DU MÉPRISET DU DÉSENGAGEMENT DE L'ÉTAT!

Début septembre, sans doute pour souhaiter une bonne rentrée aux agent-es de l'ESR et aux étudiant-es, Emmanuel Macron donnait une longue interview sur la chaîne YouTube « Hugo Décrypte »: il y a porté une vision *adéquationniste* et étriquée de l'ESR, néolibérale, totalement inféodée au patronat et aux intérêts privés, martelant que les formations universitaires devraient être pensées pour répondre au marché de l'emploi et aux injonctions de la professionnalisation, que les président-es d'université ne savaient pas gérer l'argent public en laissant dormir un milliard d'euros dans leurs fonds de roulement et qu'il fallait changer de modèle économique pour les universités.

C'est pourtant bien d'un ESR largement ouvert à toutes et à tous, gratuit et émancipateur dont la jeunesse et le pays ont besoin aujourd'hui. Les connaissances, le savoir scientifique doivent être transmis au plus grand nombre pour répondre aux urgences sociales et environnementales, il faut supprimer toutes les formes de sélection à l'université, et augmenter tous les budgets à hauteur des enjeux.

PLF 2024

Mais le Projet de Loi de Finances (PLF 2024), présenté en conseil des ministres fin septembre, confirme, hélas, le peu de considération de ce gouvernement pour l'Enseignement supérieur public, et sa volonté affichée de soutenir les entreprises privées, qui n'ont pas traîné à comprendre que le « *marché de l'enseignement supérieur* » est porteur de perspectives florissantes, justement quand l'État s'en désengage. Officiellement, c'est une augmentation de 1 Md€ qui est annoncée par le PLF 2024 pour la Mires (Mission interministérielle « recherche et enseignement supérieur ») mais quelques rapides vérifications montrent que ne sont comprises là-dedans que les mesures prévues dans la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), déjà largement insuffisantes, et la revalorisation des bourses sur critères sociaux. Rien pour que les établissements puissent prendre en charge ne serait-ce que la revalorisation de 1.5 % du point d'indice de leurs personnels! Très très loin des ambitions que doit avoir notre pays. Ce PLF2024 ne tient toujours pas compte du flux d'étudiant-es, ignore la nécessité des recrutements massifs, la réévaluation des salaires et des déroulements de carrière du personnel hautement qualifié que requiert ce secteur ... On est loin de l'objectif des 2 % du PIB pour l'Enseignement supérieur.

PAUPÉRISATION

Et aujourd'hui, comme beaucoup d'agent-es dans la Fonction publique, une grande proportion des collègues de l'ESR connaît une paupérisation sans précédent, en particulier dans les catégories B et C: le point d'indice est quasi gelé depuis l'an 2000. Les augmentations de 3,5 % de juillet 2022 puis de 1,5 % en juillet 2023 ne couvrent même pas l'inflation annuelle, la perte mensuelle de pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire représentée entre 478 et 1664 € selon les catégories de personnel.

Mais la ministre de l'ESR, Sylvie Retailleau, demande tranquillement aux président-es de ponctionner leur fonds de roulement pour financer la poudre de perlimpinpin distribuée par Stanislas Guerini, alors que ces fonds de roulement avaient largement vocation à prendre en charge les rénovations des bâtiments pour la transition énergétique, et ne réagit même pas quand les directeurs et directrices d'IUT envisagent de tenir leur assemblée générale annuelle à Nouméa (Nouvelle-Calédonie). Oui, oui 33500 km aller/retour pour 108 personnes. ♦

1 Julia Cagé et Thomas Piketty, Une Histoire du Conflit Politique, p. 155, septembre 2023

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES SGCD

Face à la catastrophe, l'administration va plus loin !

EN MAI 2023, un rapport inter-inspections (IGA, IGAS, IGEDD, CGAEER et IGS-DGCCRF) était rendu concernant l'évaluation de l'organisation et du fonctionnement des **secrétariats généraux communs départementaux (SGCD)**, trois ans après leur mise en place. Ce rapport a été transmis aux représentantes du personnel fin août 2023.

UN ÉCHEC SUR TOUTE LA LIGNE

Avant même la mise en place des SGCD dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, les organisations syndicales et la CGT avaient largement alerté sur les risques de la réforme : complexité accrue, dysfonctionnements à venir, perte de proximité, déshumanisation, surcharge de travail tant pour les agent·es des SGCD que pour celles et ceux des services soutenus...

Deux ans après, et de l'avis même des inspections générales, **le résultat est sans appel: c'est la catastrophe totale.**

Cela ne surprendra personne et en tout cas ni les agent·es des DDI confronté·es à des **incidents de paye**, des **interruptions d'accès informatique**, des **problèmes matériels** (véhicules, bureaux...) ou **RH** (badgeuse, congés, prestations sociales...) sans réponse, ni celles et ceux des SGCD face à leur **surcharge de travail** et face à une désorganisation kafkaïenne et bureaucratique.

Les seuls titres et sous-titres de partie du rapport donnent le ton et méritent d'être cités un peu longuement. On rappelle qu'on cite un rapport d'inspecteurs et d'inspectrices généraux, pas un tract syndical. « *Deux ans après sa mise en place, la réforme n'a pas atteint les objectifs qui lui étaient assignés* », « *l'ampleur des dysfonctionnements rencontrés alimente un retour d'expérience négatif chez l'ensemble des acteurs* », « *les acteurs de la réforme ont vécu une dégradation de la qualité de service* », « *ce vécu est corroboré par de nombreux dysfonctionnements* », « *l'objectif de renforcer les directions métier se heurte à l'incapacité des SGCD à assurer toutes leurs missions* », « *l'épuisement des équipes en SGCD est manifeste* »...

UNE DÉGRADATION DE LA QUALITÉ DE SERVICE

Sans qu'il soit possible d'être exhaustif, la mission inter-inspections, qui considère que seul **un quart des structures dispose d'un fonctionnement correct**, note notamment :

— **une perte de proximité** induite par l'éloignement des SGCD, renforcée par la pratique du ticketing ou des boîtes fonctionnelles, l'absence d'interlocuteur·trice humain identifié et l'absence d'accès aux bâtiments abritant ces services ;

— **une complexité de gestion** induite par la réforme et la création des SGCD ;

— **des problèmes informatiques** : le délai moyen de traitement d'une demande passe de 41,7 heures en 2021 à 79,5 heures en 2022 pouvant occasionner des interruptions de service (défaut d'approvisionnement en papier, imprimerie, ...);

— des dysfonctionnements pour payer les fournisseurs : **l'État paye des intérêts moratoires** (pénalités de retard) **pour 11 % des factures payées par les SGCD en 2022** jusqu'à 300000 euros dans un seul département : la Guyane!;

— **l'organisation des élections professionnelles de décembre 2022** dans les DDI a été si catastrophique (incapacité de l'administration à fiabiliser les listes électorales) qu'elle a conduit à revenir en urgence au vote à l'urne sans possibilité de procuration ou de correspondance, **empêchant ainsi des milliers d'électrices et électeurs d'exercer leur droit de vote** ;

— **un report de charge vers les services soutenus.** La mission parle principalement des directeurs et directrices des DDI dont 93 % estiment passer plus de temps aux fonctions supports qu'auparavant mais ne soyons pas dupes le report de charge s'effectue sur les autres agent·es des DDI également...

DÉSORGANISATION GÉNÉRALISÉE Cet échec n'est absolument pas imputable aux agent·es et agents des SGCD qui se démènent comme elles et ils le peuvent dans un contexte extrêmement difficile. **Les postes vacants**, 20 % de la dotation cible à la création, le turnover, l'absence de tuilage ainsi que la **concomitance avec une autre réforme des DDI** et de l'organisation de l'État (création des DDETS-PP) ont rendu les choses plus difficiles. **Le « pilotage » a été défaillant**, tant au niveau du corps préfectoral que des directeurs de DDI.

Les différences entre les départements sont énormes. Par exemple concernant le nombre d'agents suivis en RH, le nombre d'ordinateurs pour les services informatiques ou de m2 pour la logistique.

Mais surtout, c'est **le concept même d'un service support externalisé, très largement dématérialisé** (boîtes mails fonctionnelles, ticketing) qui a rendu les choses impossibles. Au surplus, les agent·es et agents des différents ministères appartiennent à des corps différents et exercent des missions très différentes : l'harmonisation ne pouvait pas fonctionner car comme le dit le bon sens populaire « on ne fait pas rentrer des carrés dans des ronds ».

En Outre-Mer, en Île de France, en PACA, quand on a voulu mutualiser davantage de services, par exemple apporter aussi un appui aux directions régionales), la situation est encore pire : particulièrement en Guyane avec le big-bang de l'organisation de l'État (OSE, une version XXL de l'OTE).

SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET ÉPUISEMENT

La situation des collègues des SGCD est extrêmement préoccupante. De l'aveu même des inspections générales « l'épuisement est manifeste ». Tous les indicateurs sont dans le rouge. 50 % des départements sont concernés par au moins une situation de **risques psychosociaux** : 61 % des agent·es et agents des SGCD se disent **négativement impactés par la réforme**, 76 % considèrent leur **charge de travail trop importante**.

ALLER PLUS LOIN ?

Face à cette catastrophe, le plan d'action proposé par l'administration est presque caricatural : recruter une haute fonctionnaire pour piloter les SGCD, passer les emplois de directrices et directeurs en emplois fonctionnels, créer des groupes de travail et une organisation « type ». Surtout, elle propose de **pérenniser la structure actuelle**.

Pour la CGT, au contraire, il est plus indispensable que jamais de revenir à un fonctionnement qui avait fait ses preuves. Il faut réintégrer les services supports dans les directions métiers, avec des moyens matériels et humains qui permettent d'exercer les missions (logistique, informatique, RH, action sociale).

Il faut revenir à des directions départementales de périmètre ministériel, en finir avec les directions interministérielles qui sont une gabegie bureaucratique et des machines à broyer les agents. ♦



POLITIQUE SALARIALE – AGENDA SOCIAL

Où en sommes-nous ?

Outre les rencontres bilatérales, des premières réunions ont été organisées les 17 et 26 octobre sur la politique salariale et l'agenda social.

QU'EN EST-IL DE LA POLITIQUE SALARIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Le contentieux salarial demeure plein et entier notamment sur la valeur du point d'indice, l'indexation de ce dernier sur le taux de l'inflation, la reconstruction des grilles indiciaires, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'urgence à revaloriser les filières à prédominance féminine. Voilà pour les points essentiels.

Soulignons par ailleurs qu'en introduisant toujours plus de régimes indemnitaires et de primes dans la Fonction publique, Stanislas Guerini génère toujours plus d'inégalités.

Alors que le versement de la prime dite de pouvoir d'achat a débuté le 25 octobre dernier, des milliers d'agents territoriaux en sont privés. Une telle inégalité de traitement est irrecevable.

Il est tout aussi irrecevable que le ministre ne procède pas à l'indispensable revalorisation des pensions et des retraites versées aux agents publics.

Le ministre a proposé aux organisations syndicales de la Fonction publique de définir une nouvelle méthode

de négociation annuelle sur les salaires.

Avant d'en discuter, la CGT a demandé que le ministre réponde aux revendications portées et qu'il fasse en sorte que l'année 2024 ne soit pas une année blanche – Lire notre communiqué CGT Fonction publique du 18 octobre 2023. À la date du 27 octobre 2023, les organisations syndicales sont toujours dans l'attente d'une réponse du ministre dans ce sens.

QU'EN EST-IL DE L'AGENDA SOCIAL FONCTION PUBLIQUE ?

Conformément à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, des discussions ont été engagées sur la construction de l'agenda social.

Au terme de ces dernières, il apparaît que le ministre propose un accord de méthode sur l'agenda social ou/et différentes thématiques de ce dernier.

Les thématiques qui seraient actées et inscrites à l'ordre du jour de l'agenda social feraient l'objet de concertations ou de négociations.

Dans les discussions en cours, la CGT porte notamment les premiers points suivants :

Une discussion sur le dégage­ment de moyens budgétaires conséquents.

De ce point de vue, différents leviers pourraient être actionnés :

Les lois de finances et de financement de la sécurité sociale qui sont régies par le principe de l'annualité budgétaire.

La définition et le vote d'une loi de programmation budgétaire – principe

de la pluri annualité budgétaire.

Un accord de méthode et une négociation sur :

– La définition des principes constitutifs de la politique salariale au sens large du terme dans la Fonction publique y compris dans une dimension statutaire : point d'indice, valeur du point, unicité du point dans la Fonction publique et ses trois versants constitutifs, grilles indiciaires, séparation du grade et de l'emploi, Fonction publique de carrière, etc.

– La reconstruction des grilles indiciaires avec y compris la revalorisation des grilles à prédominance féminine constitutif d'un enjeu clé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

– La rémunération en Outre-mer.

– Les régimes indemnitaires (problématiques : indemnitaire et mérite, indemnitaire et inégalité professionnelle, indemnitaire et calcul des pensions, déstructuration de la rémunération indiciaire, etc.).

– La formation professionnelle, la reconnaissance et le développement des qualifications

Un accord de méthode et une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui ne saurait être réduite à la seule dimension de l'égalité salariale (déroulement de carrière, temps de travail, politiques d'action sociale, etc.).

Le ministre propose un accord de méthode sur l'agenda social ou/et différentes thématiques

Un accord de méthode et une négociation sur les politiques d'action sociale intégrant la question du logement.

De ce point de vue, un accord-cadre Fonction publique - au sens de ses trois versants pourrait le cas échéant être conclu. Cet accord-cadre pourrait ensuite être décliné dans les versants État, territorial et hospitalier.

La CGT a par ailleurs demandé l'organisation d'une réunion sous une configuration Conseil commun de la Fonction publique consacrée aux enjeux posés par les processus de négociation dédiés à la **protection sociale complémentaire**.

Après avoir rappelé que la CGT entend obtenir des avancées pour les personnels, fonctionnaires et agents non titulaires de la Fonction publique, elle a aussi réitéré son exigence de **réaffirmation de la responsabilité sociale des pouvoirs publics et plus particulièrement des employeurs publics s'agissant des retraités**. C'est dans ce sens que la CGT a demandé l'engagement d'un processus de discussions/négociations sur cet enjeu majeur à un moment où la Fonction publique est caractérisée par l'augmentation conséquente du volume des retraités.

Enfin, la CGT a réaffirmé qu'elle combattra tout projet de loi « Fonction publique » régressif pour les personnels et, plus largement, qui s'inscrirait dans un processus de destruction de cette dernière à l'image de la loi portant transformation de la Fonction publique de 2019 dont nous demandons toujours l'abrogation.

De nouvelles réunions seront organisées dans les prochaines semaines sur cet ensemble d'enjeux majeurs. ♦

Salaires:

des éléments qui confirment que le compte n'y est pas !

Depuis janvier 2022

+ 10,2 %

De l'indice des prix à la consommation (IPC)

valeur du point d'indice

+ 5,05 %

Pour 2022 et 2023

5 points supplémentaires

seront attribués au

1er janvier 2024

En pourcentage,

leur impact variera selon

l'endroit où l'on se situe

dans la grille indiciaire.

En moyenne, ils représenteront

+ 0,8 %

- 5,6 %

Toutes mesures cumulées

(valeur du point + attribution de points)

c'est le décrochage

du salaire moyen de la FP

depuis janvier 2022

par rapport à l'IPC

Salaires:

Le financement de nos revendications

MONTREUIL > OCTOBRE 2023

LE CONTEXTE

À l'automne 2021, Amélie de Montchalin, alors ministre en charge de la Fonction publique, a commandé un rapport à Paul Peny et Jean-Dominique Simonpoli sur les « perspectives salariales ». Ce document a été rendu public en mars 2022.

Les élections présidentielles d'une part et, d'autre part, la formation du gouvernement d'Élisabeth Borne ont relégué, dans la foulée, ce rapport très contestable au deuxième rang de l'actualité.

Mais, les questions salariales n'étant nullement réglées et l'inflation connaissant un essor durable, le nouveau ministre, Stanislas Guerini, est contraint de prendre en charge le dossier.

Au-delà des mesures très insuffisantes prises pour 2022, 2023 et jusqu'en janvier 2024, le ministre reprend à son compte la perspective d'échanges sur les enjeux des rémunérations et des carrières.

Début septembre, il annonce même dans les médias (sans en avoir parlé aux organisations syndicales en amont) un projet de loi qui pourrait être finalisé pour la fin de l'année. Si celui-ci aborde des thèmes comme la protection des fonctionnaires, il devrait traiter également des salaires et des carrières.

L'ÉTAT DES LIEUX

Depuis des années, la CGT Fonction publique a de nombreuses fois dressé un état des lieux préoccupant du pouvoir d'achat et des déroulements de carrière des agentes et des agents de la Fonction publique.

Encore très récemment, notre organisation syndicale a décortiqué les mesures unilatérales annoncées par le ministre au début de l'été, les a analysées et mises en perspectives.

À l'évidence, les dernières dispositions ne sont pas de nature à endiguer la massification des bas salaires dans la Fonction publique, à mieux reconnaître des qualifications fortement dévaluées, à redonner du souffle à des déroulements de carrière gravement étriqués et, au final, à garantir le pouvoir d'achat des agentes et des agents.

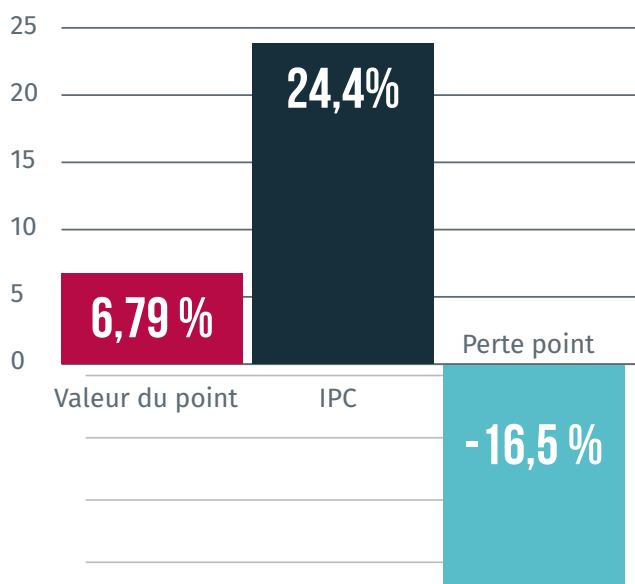
Les données figurant ci-dessous soulignent combien la situation est dégradée.

Situation, depuis 2010 jusqu'en juillet 2023 inclus, de l'évolution de la valeur du point d'indice et de celle de l'indice des prix à la consommation (IPC).

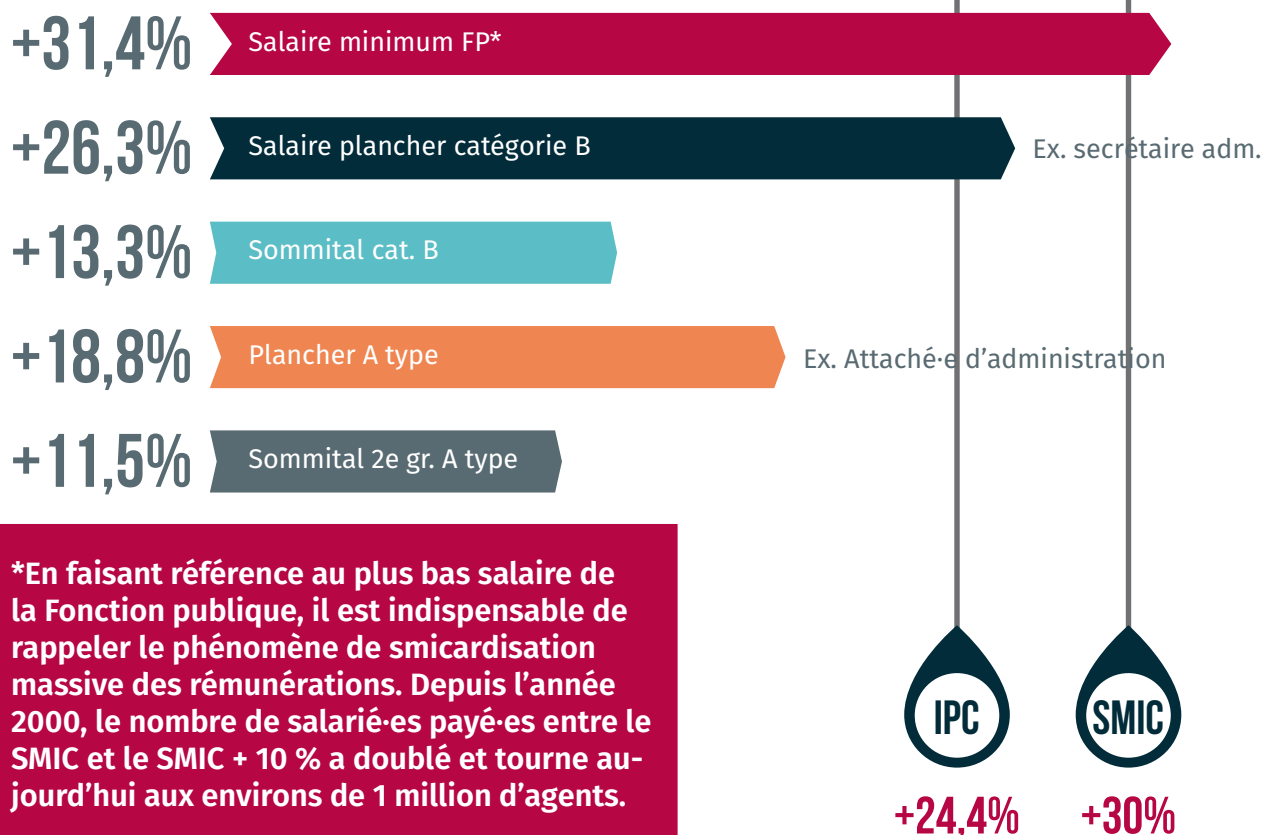
2010-2023

PERTE DE LA VALEUR DU POINT/IPC

2010 est la première année du gel de la valeur du point sur le long terme

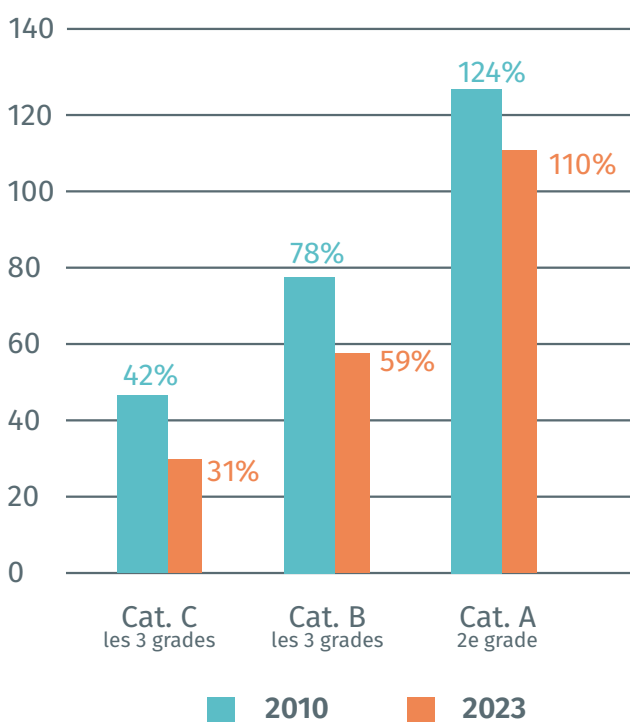


DANS LA GRILLE INDICIAIRE DE 2010 À 2023



*En faisant référence au plus bas salaire de la Fonction publique, il est indispensable de rappeler le phénomène de smicardisation massive des rémunérations. Depuis l'année 2000, le nombre de salarié-es payé-es entre le SMIC et le SMIC + 10 % a doublé et tourne aujourd'hui aux environs de 1 million d'agents.

AMPLITUDE CARRIÈRE du plancher au sommet

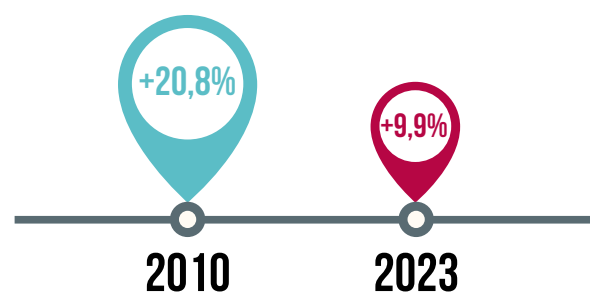


Lecture : l'augmentation du SMIC, supérieure à l'inflation, a pour conséquence une évolution du salaire minimum et du salaire plancher de la cat B un peu au-dessus de l'IPC.

En revanche, dans les autres cas de figure, le décrochage est sévère.

Cela induit des conséquences très négatives pour la reconnaissance des qualifications et pour les amplitudes de carrière

INDICE PLANCHER CATÉGORIE A PAR RAPPORT AU SMIC



L'ENJEU DES COÛTS ET FINANCEMENTS

Il existe un constat aujourd'hui quasiment unanime : cette situation n'est ni acceptable, ni tenable.

Mais, à partir de là, les avis divergent profondément.

Pour la Macronie, c'est le système des rémunérations de la FP qui est à bout de souffle.

Pour la CGT, ce sont les politiques d'austérité avec lesquelles il faut rompre.

Pour le pouvoir exécutif, la valeur du point est un levier dépassé et il faut privilégier les mesures parcellaires, les primes sous toutes les formes, accentuer la reconnaissance du « mérite » discrétionnaire tant individuel que collectif.

Pour notre syndicat, la valeur du point est un outil irremplaçable et la grille indiciaire unique un socle incontournable. Il faut prioriser les mesures générales, indexer la valeur du point sur le coût de la vie, combattre les rémunérations aléatoires et promouvoir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si nos axes revendicatifs ne sont pas (encore) partagés par tout le monde, ils rencontrent l'adhésion et la sympathie d'un très grand nombre de personnes. De ce point de vue, la bataille d'opinion est loin de nous être défavorable.

Conscients de cet état de fait, nos adversaires mettent sans cesse en avant le coût prétendument prohibitif des revendications de la CGT dans le contexte d'après eux alarmant de nos finances publiques.

Il est donc important de rappeler un certain nombre d'éléments, de les actualiser et de les préciser, d'apporter de nouveaux arguments et de les populariser.

C'est l'objet de ce qui suit.

COMBIEN « COÛTENT » NOS REVENDICATIONS ?

Cette note étant centrée sur la question des salaires et du pouvoir d'achat, elle se concentrera sur les mesures générales afférentes aux traitements.

Une précision sur le point d'indice

Nous l'avons déjà souligné : les 2 milliards d'euros avancés par le gouvernement pour estimer le coût d'une augmentation de 1 % de la valeur du point constituent un chiffrage biaisé.

La dette et le déficit publics n'ont de réalité qu'en effectuant la balance entre les dépenses et les recettes.

Or, augmenter la valeur du point, c'est générer des recettes supplémentaires par le canal des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

**Sur cette base,
la seule qui soit pertinente,
une majoration de
1 % de la valeur du point,
c'est environ
1,5 milliard supplémentaire
pour les finances publiques**

2 MIILLIARDS

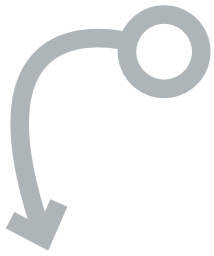
Une précision sur le point d'indice

Nous l'avons déjà souligné : les 2 milliards d'euros avancés par le gouvernement pour estimer le coût d'une augmentation de 1% de la valeur du point constitue un chiffrage biaisé.

La dette et le déficit publics n'ont de réalité qu'en effectuant la balance entre les dépenses et les recettes.

Or, augmenter la valeur du point, c'est générer des recettes supplémentaires par le canal des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

Sur cette base, la seule qui soit pertinente, une majoration de 1% de la valeur du point, c'est environ 1,5 milliard supplémentaire pour les finances publiques.



5 REVENDEICATIONS

Ce qui suit constitue un exemple pour illustrer notre propos et ne prétend pas à être l'unique vérité. Ce sont avant tout des hypothèses de travail. Ceci dit, à partir des bases retenues ici, on peut avoir aisément une estimation de revendications différentes. Par exemple, augmenter le point de 20% porte la mesure à 30 milliards d'euros.

40 À 20
POINTS MAJORÉS

Octroi de 40 à 20 points majorés (200 à 100 euros bruts mensuels), pour tous les salaires compris entre le SMIC et 110% du SMIC. Ainsi les bas salaires bénéficieraient d'une mesure spécifique.

01

ENTRE
1,2 ET 1,8
MILLIARDS D'EUROS

+10%
VALEUR DU POINT

15
MILLIARDS D'EUROS

02

Une augmentation urgente de 10% de la valeur du point, ce qui permettrait (voir les chiffres plus haut) de compenser l'inflation depuis 2010 pour quasiment tous les agents.

50 À 25
POINTS MAJORÉS

Octroi de 50 à 25 points majorés (250 à 100 euros bruts mensuels) aux échelons supérieurs des grades des corps de catégorie C, B et A (jusqu'à l'IM 830). Pour donner de l'amplitude aux carrières et garantir à terme une amplitude de 1 à 2 pour une carrière complète

03

ENTRE
3,5 ET 4,2
MILLIARDS D'EUROS

ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES

ENTRE
1,5 ET 2
MILLIARDS D'EUROS

04

Gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (63% des personnels sont des femmes et, en moyenne, elles gagnent entre 10 et 12% en moins que les hommes).

INDEXATION
DE LA VALEUR DU POINT

Indexation de la valeur du point sur l'inflation afin d'éviter de nouveaux décrochages (Sur une base d'inflation comprise entre 2 et 4 %)

05

ENTRE
3 ET 6
MILLIARDS D'EUROS

N.B. : ces chiffres ont été calculés en prenant en compte les recettes sociales et fiscales générées par les mesures (voir plus haut)

SUR L'INDEXATION

À celles et ceux qui nous affirment que l'indexation de la valeur du point sur l'IPC n'est pas possible, il est bon de rappeler une donnée historique.

De 1973 à 1980, l'inflation cumulée s'est élevée à 131 %. Les mesures générales sur les salaires (revalorisation du point + octroi de points uniformes) à 137 %.

SUR LE « COÛT »

Outre les rentrées budgétaires via les impôts et les cotisations salariales que nous avons déjà mentionnées, il est utile de mettre également en exergue un autre élément.

Le principal moteur de la croissance, c'est la consommation des ménages.

En augmentant le pouvoir d'achat des salarié.es de la Fonction publique, environ 20 % de la population active, on favorisera donc une croissance saine et pérenne.

QUELS FINANCEMENTS POSSIBLES ?

Avant toute chose sur un tel sujet, il est important de rappeler une donnée fondamentale : le montant des richesses créées dans notre pays, mesuré par le Produit Intérieur Brut (le PIB).

Pour 2022, dernière année à l'exercice clos, celui-ci s'élevait à 2639 milliards d'euros.

1. LES RÉMUNÉRATIONS PUBLIQUES RAPPORTÉES AU PIB

On ne compte plus celles et ceux (responsables politiques, journalistes, économistes...) qui affirment de manière péremptoire que le coût des rémunérations des personnels de la Fonction publique a explosé et est insupportable pour nos finances.

Problème : cette affirmation est battue en brèche par les sources officielles.

Deux exemples le démontrent sans ambiguïté.

- Si on prend l'élection de Nicolas Sarkozy comme point de départ de l'austérité salariale renforcée, l'année de référence est donc 2007.

En 2022, dernière année renseignée par les chiffres de l'INSEE, l'ensemble des rémunérations (traitements et primes) et pensions versées à tous les ayants droit des trois versants a **reculé de 0,8 point par rapport au PIB en comparaison de la moyenne des années 1990 à 2007.**

0,8 % de PIB, c'est 21,11 milliards d'euros.

On n'est donc pas très éloigné du « coût » des revendications de la CGT retranscrites plus haut dans cette note.

- **Une récente étude du Sénat vient corroborer cette tendance.**

Celle-ci, qui inclut l'année 2023, porte sur les rémunérations des actives et des actifs sur le versant de l'État.

Elle indique que la totalité des traitements versés aux plus de 2 millions d'agentes et d'agents concerné-es a augmenté de 14,9 % de 2007 à 2023 inclus.

Sur la même période, l'IPC a connu une hausse de 31 % et la croissance du PIB s'établira à 16,1 %.

C.Q.F.D. : les salaires de la Fonction publique augmentent moins vite que le PIB et beaucoup moins vite que l'inflation.

2. LES RICHESSES EN FRANCE

S'il y en a qui ne connaissent pas la crise, qu'elle soit financière ou sanitaire, ce sont bien les grandes entreprises et les ultra-riches.

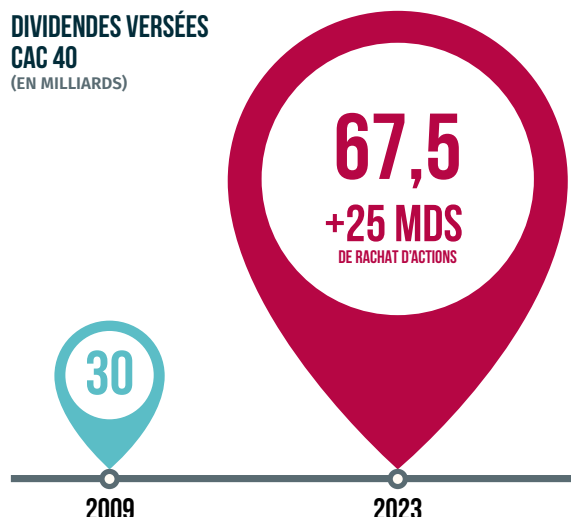
Les chiffres sont à ce point stratosphériques qu'ils peuvent donner le tournis !

Pour éviter l'indigestion, nous n'en faisons figurer que quelques-uns, parmi les plus parlants.

**FORTUNE CUMULÉE
DES MILLIARDAIRES**
(EN MILLIARDS)



**DIVIDENDES VERSÉES
CAC 40**
(EN MILLIARDS)



BÉNÉFICIAIRES DES ENTREPRISES DU CAC 40 (EN MILLIARDS)



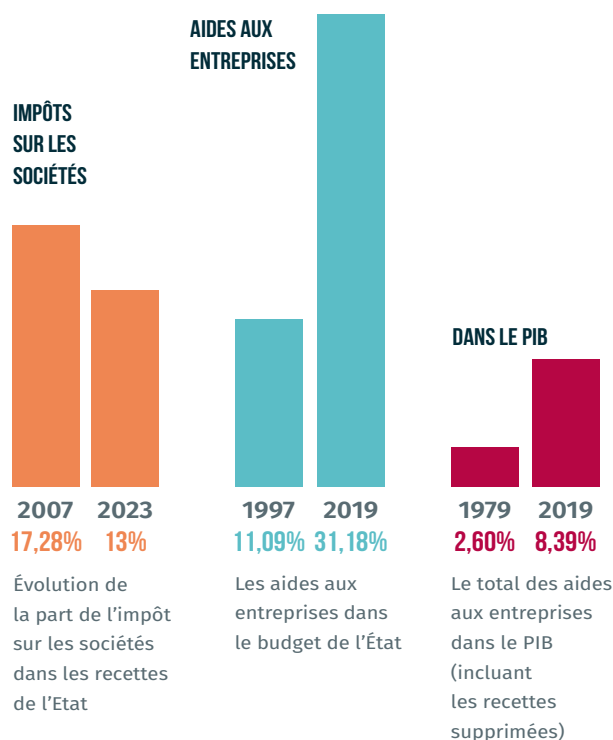
3. DES CHOIX POLITIQUES

Comme de nombreuses études le montrent et comme les chiffres officiels le confirment, des choix politiques quasi constants ont été effectués ces dernières années en faveur des entreprises et des plus fortunés.

Là aussi, quatre illustrations le soulignent de manière éloquent

3,4 MILLIARDS

La réforme de l'ISF opérée par Macron coûte 3,4 milliards d'euros aux finances publiques répartis sur 143 000 foyers.



QUELQUES PISTES POUR LE FINANCEMENT DE NOS REVENDICATIONS

À partir des données que nous venons de rappeler et de préciser, du constat que « le pognon de dingue » consenti aux entreprises et aux plus fortunés sert avant tout à remplir encore davantage les poches des super riches, voici quelques propositions concrètes pour dégager du financement pour plus de justice sociale.

Stipulons ici encore que ces pistes ne sont pas exhaustives et ne constituent pas des totems scientifiques. Il s'agit avant tout de montrer qu'il existe des financements crédibles pour nos revendications.

• CONDITIONNER

LES AIDES PUBLIQUES

AUX ENTREPRISES

Un peu au-dessus, nous avons vu les sommets atteints pour les finances publiques (en dépenses et en recettes amputées) pour ces aides : plus de 200 milliards d'euros en 2022 (hors plan de relance COVID) ! Elles ont triplé ces 30 dernières années.

Leurs effets bénéfiques sont largement contestables.

On ne compte plus le nombre d'entreprises, gavées par ces mannes publiques, qui paient mal leurs salariés, n'investissent presque pas dans la recherche et le développement et licencient à tours de bras.

En revanche, elles versent toujours davantage de dividendes à des actionnaires qui, pour la plupart, sont déjà très riches.

S'agissant des emplois créés ou sauvegardés (principales motivations de ces aides), on se situe à un étiage très bas année après année.

Les diverses études montrent que le « coût de revient » d'un emploi préservé se situe dans une fourchette de 100000 à 150000 euros annuels, somme payée par le budget de l'État.

C'est à mettre en parallèle avec le salaire moyen toutes cotisations comprises d'un agent de la Fonction publique, autour de 40000 euros.

D'un côté, les gouvernements successifs refusent de créer les emplois publics indispensables, de l'autre, ils paient trois fois plus cher des emplois pour le secteur privé !

En conditionnant, a minima, les aides publiques aux maintiens des emplois dès lors qu'il y a bénéficiaires, à la diminution drastique des dividendes versés, à des salaires améliorés et à l'égalité professionnelle, 15 à 20 % de ces aides, selon les estimations, deviendraient sans objet.

**Gain pour les finances publiques :
DE 31 À 42 MILLIARDS D'EUROS.**

• MIEUX TAXER LES DIVIDENDES

On a vu que ceux-ci, cumulés aux rachats d'actions, ont atteint environ 90 milliards d'euros en 2022.

Sans entrer dans les détails, leur imposition relève aujourd'hui du Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) instauré par Macron.

Principalement, le taux appliqué est de 30 %, ce qui est très modéré pour une grande part des très fortunés qui perçoivent des dividendes.

Les taxer davantage est donc possible et souhaitable.

**Gain
pour les finances publiques :
DE 2 À 4 MILLIARDS D'EUROS**

• TAXER LES PROFITS

DES MULTINATIONALES

QUI ÉCHAPPENT À L'IMPÔT

La CGT estime que 36 milliards d'euros de profits des multinationales échappent annuellement à l'impôt. Les taxer aux taux pratiqués sur le territoire national apporterait donc des recettes supplémentaires.

**Gain pour les finances publiques :
13 À 15 MILLIARDS D'EUROS.**

• RENFORCER L'IMPÔT

SUR LES PLUS RICHES

Dans les lignes précédentes, nous avons vu que la réforme de l'ISF avait coûté 3,4 milliards d'euros aux finances publiques pour 143000 foyers (l'équivalent d'une augmentation de 2,3 % de la valeur du point pour 5,6 millions de personnes).

Nous avons également rappelé que les grandes fortunes ne cessent de s'accroître à une vitesse vertigineuse et atteignent des niveaux hallucinants.

Dans le même temps, nombre d'économistes – dont certains sont loin d'être acquis aux idées de la CGT – et d'études démontrent que la petite minorité des ultra-riches paient peu d'impôts.

Intéressons-nous à la récente étude de l'Institut des Politiques Publiques (IPP) parue en juin 2023.

À partir du revenu économique (le revenu fiscal auquel on ajoute les cotisations sociales non contributives et les bénéficiaires des sociétés contrôlés par les foyers fiscaux, les

uns comme les autres non imposés à l'impôt sur le revenu), l'étude observe, à partir des données officielles, que le taux d'imposition effectif devient régressif au sommet de la pyramide des contribuables.

Les 0,1 % des foyers fiscaux les plus fortunés s'acquittent globalement d'un taux de 38 % sur leur revenu économique.

Le taux sur le seul revenu fiscal est lui de 59 %.

Si les 37800 foyers fiscaux concernés payaient le taux de 59 % sur la totalité de leurs revenus – et pas 38 %, des sommes importantes pourraient être ainsi dégagées (on rétablirait une forme d'impôt sur la fortune plus juste et plus efficace).

Gain pour les finances publiques: 25 À 28 MILLIARDS D'EUROS.

*une étude commandée très récemment par le groupe des Verts au Parlement européen, sur des bases un peu différentes mais sur la même logique, aboutit à un chiffre de 46 milliards supplémentaires collectés pour notre pays.

• LUTTER PLUS EFFICACEMENT

CONTRE LA FRAUDE FISCALE

La fraude fiscale est estimée autour de 80 milliards d'euros par an qui font défaut aux recettes publiques.

Mieux lutter contre ces fraudes – notamment en dégageant les moyens indispensables - permettrait de récupérer des sommes importantes.

Une première étape est envisageable à court terme.

Gain pour les finances publiques: 10 À 15 MILLIARDS D'EUROS

81 À 104 MILLIARDS D'EUROS

**Au total, l'ensemble de ces mesures
rapporterait de 81 à 104 milliards d'euros.**

Encore une fois, d'autres pistes et d'autres chiffres pourraient légitimement être retenus.

Le plus important est, à rebours de la doxa libérale, de montrer que de larges ressources publiques socialement utiles peuvent être générées.

Bien entendu, l'intégralité de ces sommes n'aurait pas vocation à être consacrée aux salaires des personnels des trois versants de la Fonction publique.

En revanche, on voit que trouver les 22,9 à 28 milliards d'euros nécessaires au financement des revendications mises en exemple n'a rien d'impossible, tant s'en faut, et rien d'exorbitant pour celles et ceux qui constituent 20 % de la population active.

22,9 À 28 MILLIARDS D'EUROS POUR 20 % DE LA POPULATION ACTIVE



18^e congrès de la Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement

La fédération a tenu son 18^e congrès aux Issambres du 9 au 13 octobre 2023. Ce sont près de 150 délégués des syndicats nationaux, d'établissements ou de services et invités qui ont ainsi pu débattre de l'actualité et de l'orientation revendicative de la fédération.

Ce congrès qui marquait les 50 ans de la fédération faisait suite à plusieurs années de dysfonctionnements de notre organisation, devenue absente au niveau confédéral et ayant perdu ses capacités de mobilisation et d'organisation de ses syndicats affiliés. Réunis en congrès, les délégués se trouvaient devant un choix crucial pour l'avenir de la fédération. Ou bien l'acceptation du chemin pris par le mouvement syndical dans son ensemble et par la fédération, depuis plusieurs décennies, celui de la représentativité et des instances représentatives, du fabuleux « dialogue social », et finalement, de la bureaucratisation, voire de la compromission... ou bien opérer un virage à 180°, retrouver les bases d'une fédération de syndicats organisés, revendicatifs et en lutte.

Après dix années d'errements : congrès non-ouvert en 2016 ; congrès sans orientation en 2019 ; modifications statutaires rejetées en 2021 ; et les démissions de deux secrétaires généraux en 2018 et 2023, le congrès

des Issambres s'annonçait comme un congrès d'ouverture, de rassemblement et de réorientation politique.

Sans surprise, le rapport d'activité de la direction sortante était largement rejeté par le congrès. Les résolutions d'orientation et d'actions revendicatives présentées comme un « cahier revendicatif fédéral », étaient quant à elles, très majoritairement approuvées.

C'est à cette fédération désormais rassemblée, intégrant le secteur maritime et l'Organisation des ingénieurs, cadres et techniciens précédemment écartés, dotée d'une Commission exécutive de quarante et un camarades et d'un nouveau secrétaire général, Ivan Candé-González, qu'incombe la tâche d'organiser ses composantes sous le signe des revendications et des luttes.

Outre un débat général sur l'actualité, quatre débats thématiques étaient organisés dont nous reprenons ici les principales résolutions ou revendications.

RÉSEAUX ET INFRASTRUCTURES

La loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (3DS), a été publiée au Journal officiel le 22 février 2022. Son titre II « La transition écologique » - Chapitre II - Les transports - transfère une partie des routes nationales aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles. La CGT rappelle son opposition à ces transferts et revendique au contraire un réseau unique en gestion publique, munie d'une doctrine technique homogène garantissant une même sécurité pour l'ensemble des usagers partout en France et des moyens humains et financiers publics à la hauteur des mis-

sions pour assurer l'entretien, l'exploitation et les travaux.

La route est un bien public, l'entretien, l'exploitation, la maintenance, la sécurité doivent rester sous maîtrise publique et être gérés par des agents publics !

Le congrès exige l'abrogation de la loi 3DS et la réunification du réseau national routier et autoroutier sous maîtrise et gestion publique avec des agents publics.

Concernant les voies navigables, l'établissement public administratif n'a pas tenu tous ses engagements. La majeure partie du linéaire du réseau est selon Voie navigable de France (VNF) en état fonctionnel moyennement ou fortement dégradé. L'organisation du travail n'est plus tenable et des interruptions de navigation interviennent y compris sur le grand gabarit faute de personnels dans les écluses tant les effectifs sont tendus.

La FNEE CGT revendique une politique de transports à VNF, intégrant les coûts externes (usure et entretien des infrastructures, émissions des polluants et de gaz à effets de serre) ; le report modal d'une partie du transport de marchandises vers le réseau ferré et navigable. Elle s'oppose à tout abaissement du niveau de service sur le petit gabarit et la défense de la complémentarité du réseau grand et petit gabarits et exige le développement du réseau fluvial avec des moyens budgétaires et humains pour un niveau de service de qualité.

La France est un grand pays aéronautique avec un secteur industriel historique très fort et une implantation d'aéroports très importante. Les enjeux environnementaux et de transport public supposent un service public avec

une implantation régionale diversifiée, une plus grande multimodalité des transports publics, le renforcement des services existants.

La FNEE CGT revendique le maintien de la maîtrise de l'État sur le service public de l'aérien avec la reconquête des missions assurées par les agents publics (fonctionnaires, ouvriers de l'État) pour répondre aux besoins de transport public et aux enjeux environnementaux.

ÉCOLOGIE

Le changement climatique et la destruction à grande échelle de la biodiversité sont des périls mortels pour l'humanité. Ces deux évolutions sont liées au développement mondial du capitalisme dont le fonctionnement s'appuie sur une croissance économique à l'infini. Or, il ne peut y avoir de croissance infinie dans un mode de taille finie comme la terre. Le maintien d'une croissance économique passe donc par une exploitation de plus en plus excessive des ressources naturelles, des animaux et des hommes pour assurer des rendements toujours supérieurs. Ainsi, la productivité est améliorée par une débauche de moyens technologiques qui finissent par détruire notre biotope.

Dans un tel contexte, la mise en place de politiques publiques de l'écologie cohérente, mises en œuvre par une administration fortement organisée est indispensable.

La FNEE CGT revendique un Service public « technique et scientifique » de l'État dans une logique écologique pour mettre en place la transition énergétique et satisfaire les besoins sociaux (logement, transports, infrastructures, environnement...).

La FNEE CGT revendique de re-territorialiser le Service public de l'écologie de l'État en liaison avec les Services publics territoriaux, sans « inventer » une nouvelle décentralisation.

La FNEE CGT revendique un Ministère de la transformation écologique, fer de lance en France, en Europe et à l'international, d'une planification écologique accélérée, indépendante des multinationales et des différents lobbys qui leur sont alliés (MEDEF, agriculture et sylviculture intensive, chasse, etc.).

La FNEE CGT revendique une politique de planification et de protection des espaces renforcée et clarifiée, avec l'administration centrale, les directions régionales et départementales du ministère apte à conduire un changement des politiques à toutes les échelles.

La FNEE CGT revendique une stratégie nationale biodiversité ambitieuse, apte à concrétiser les objectifs de 30 %

de protection réelle des espaces naturels et de 30 % de restauration des écosystèmes dégradés, et à établir un réseau écologique opérationnel.

ORGANISATION DE LA FÉDÉRATION

Une plus grande synergie entre syndicats nationaux, syndicats de service et d'établissement doit se mettre en place sous l'impulsion de la Fédération, pour renforcer la CGT dans notre ministère. La fédération, en s'appuyant sur ses composantes est l'outil d'organisation, d'impulsion et de coordination des luttes dans les services.

Pour ce faire, des espaces de travail communs seront initiés sous les formes les plus adéquates en fonction des thématiques concernées (collectifs, outils collaboratifs, réseaux...).

Les militants comme l'ensemble des syndiqués doivent bénéficier d'une formation solide. Cette formation syndicale, qu'elle soit organisée au niveau des Unions locales et départementales ou par la fédération et ses composantes est complémentaire des pratiques syndicales qui génèrent l'émergence et la construction des militants. Elle contribue aujourd'hui comme hier à élargir le champ de vision et de connaissance des syndiqués. C'est un élément fort de transmission de l'histoire de la CGT, de ses valeurs, de son identité et de sa démarche revendicative. La mise en place d'une formation fédérale sur l'intégration des enjeux environnementaux dans nos axes revendicatifs doit être au cœur du mandat qui commence.

Le congrès mandate la direction fédérale élue pour construire, développer, maintenir, chaque fois que cela sera possible, une présence CGT dans les services.

La FNEE-CGT participe à la coordination et à la communication autour des luttes menées par les agents avec l'appui des sections, des unions fédérales et des syndicats nationaux. Elle apporte, autant que possible, son aide à l'amplification de ces luttes.

EXTRÊME DROITE

De la droite nationale à l'extrême droite, notre histoire, a été régulièrement impactée par des idées portées par des familles idéologiques de partis, mouvements et groupuscules hétérogènes mais qui ont en commun une critique radicale de la démocratie au nom d'une idéologie autoritaire, raciste et/ou nationaliste tendant toujours à exclure une partie des individus de la nation et/ou de la citoyenneté.

Depuis plusieurs années, l'extrême droite fait « peau neuve », se dédramatise, et deviendrait même fréquentable... Une droite « républicaine ». Alors il faut rappeler que non, l'extrême droite et ses idées ne constituent

pas un mouvement politique comme les autres... même si certains sont tentés de céder aux sirènes du populisme.

L'extrême droite est raciste, antisémite, homophobe, sexiste... Son programme est centré sur le rejet de l'autre et le repli sur soi, sur la préférence nationale... y compris dans les représentations syndicales.

Mais nous autres, CGTistes, pourtant relativement informés, sommes-nous bien certains que des collègues, voire des camarades ne sont pas tentés de se laisser convertir, pardon, pervertir par ses idées ?

Les débats du congrès animés par un camarade de l'association VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes) ont permis d'engager une séance de « démaquillage » de l'extrême droite. Ce type d'initiative devra être étendu et pérennisé dans les composantes de la fédération.

UN FOCUS POINT SUR LA SITUATION EN OUTRE-MER

Plusieurs camarades agents des services du ministère en Outre-Mer, notamment en Guyane et à Mayotte, ont tenu à apporter leur témoignage sur la désorganisation complète des services dans ces départements et sur le sentiment d'abandon ressenti par les agents et plus largement les populations. Conditions de travail plus que dégradées, conditions de vie indignes... Les témoignages forts de nos camarades ont conduit à la production d'une motion du congrès dénonçant l'abandon par l'État et le ministère de ces agents et des populations ultramarines.

La fédération s'engagera à renforcer les collaborations avec les départements d'Outre-Mer, notamment en y organisant des formations syndicales. ♦



XXE CONGRÈS

CGT des Chancelleries et services judiciaires



Le XXe Congrès du syndicat national CGT des Chancelleries et services judiciaires s'est réuni à Semur-en-Auxois (Côte-d'Or) du 9 au 13 octobre 2023; un retour symbolique 26 ans après un précédent congrès qui s'était tenu dans ce département de l'École nationale des greffes.

Le congrès a réuni 56 congressistes, 33 femmes et 23 hommes, dont 24 assistent à leur 1^{er} congrès. Il est intéressant de noter que 35 % des congressistes participent à la vie des UL et UD.

Le rapport d'activité a été approuvé à 80 % et le document d'orientation enrichi des travaux de la commission et des amendements adoptés en séance a été adopté à 78 %. Le rapport de politique financière, présenté par la CFC, a été adopté à 72 % et le congrès a donné quitus à la trésorière.

ATELIERS

Six groupes de travail se sont réunis pendant le Congrès afin d'échanger sur des thématiques importantes en termes de vie syndicale ou d'enjeux revendicatifs :

- « Les contractuel·les » ;
- « Le rapport du syndicat CGT SJ avec le mouvement de grève des greffiers » ;
- « Le Règlement intérieur de la Commission exécutive » prévu dans les statuts du syndicat; le projet présenté au congrès est l'aboutissement d'un travail déjà engagé;
- « La souffrance au travail et action à mener » face à une situation qui s'aggrave au ministère notamment le nombre de suicides et tentatives de suicide;
 - « Tout travail mérite salaire » ;
 - « La communication et l'informatique ».

Les restitutions de ces groupes de travail ont donné lieu à des échanges avec les délégués et ont permis d'acter certaines propositions : une adresse sur la souffrance au travail, une campagne « Stop au bénévolat » pour permettre aux personnels de se faire payer les heures écrêtées, mais aussi des pistes de travail pour les non-titulaires et les agents techniques, pour améliorer la communication (revoir le site avec l'aide de l'UFSE, redynamiser le journal « la Balance », etc.) .

LE MOUVEMENT DES GREFFIERS

Le projet de Règlement intérieur soumis aux congressistes sera remis à la nouvelle CE. Le débat riche sur le mouvement des greffiers a permis de faire un point sur l'état de la négociation en cours et sur l'attitude du ministère, et surtout de rappeler et débattre des propositions

revendicatives portées par la CGT qui exige une vraie négociation sur les grilles statutaires, sur les missions des greffiers.

INVITÉS ET ÉLECTIONS

Les interventions de la camarade de l'UFSE-CGT, du secrétaire général de l'Union départementale et de la secrétaire générale du Syndicat de la magistrature ont permis d'échanger avec les délégués sur le contexte revendicatif, sur les enjeux liés aux missions particulièrement de la Justice, sur le travail et les actions à mener ensemble.

La présence très appréciée et les interventions des secrétaires généraux de la CGT PJJ, de la CGT Pénitentiaire et de la CGT IP ont permis d'insister sur l'importance de la mutualisation et du travail en commun des quatre syndicats CGT de la justice sur beaucoup de sujets, notamment les actions communes, la préparation des CSA-M face à un ministère qui contribue de plus en plus à la mise à mal des missions mises à mal.

Une Commission exécutive de 30 camarades titulaires (et 25 suppléant·es) a été élue avec une représentation de 67 % de femmes, 24 % de A – 48 % de B – 22 % de C – 6 % de contractuel·les. Une Commission financière de contrôle de 5 camarades a été élue.

La CE a élu les 11 membres du Bureau national (7 Fe et 4 Ho) avec un secrétariat de cinq camarades. Cyril Papon a été réélu en qualité de secrétaire général ainsi qu'Émilie Dumay élue en qualité de trésorière. ♦

Chèque-vacances et retraité·es : fin de droit

Le 2 août, une circulaire paraît, privant les retraités de la FPE du dispositif Chèques-vacances à compter du 1er octobre 2023. La DGAFP a choisi de privilégier les actifs au détriment des pensionnés, pour économiser 10 millions.

Au-delà des sujets de forme sur l'absence de dialogue avec les organisations syndicales, d'autres sujets de fond n'apparaissent pas forcément au premier coup d'œil, en particulier pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM).

Parmi les ICTAM actifs, peu peuvent prétendre au CV

Le Chèque vacances est un dispositif sous conditions de ressources, avec contribution plus ou moins importante de l'administration. (lien vers barèmes <https://monplanencours.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/documents/pdf/baremes.pdf>) Par exemple l'administration contribue à hauteur de 10 % jusqu'à 28047 € de RFR. Aujourd'hui peu d'ICTAM actifs de la Fonction publique de l'État en bénéficient puisqu'ils ont une rémunération en moyenne de plus de 2500 € par mois (environ 30000 € annuels en moyenne pour un agent de catégorie B, source Rapport d'activité de la Fonction Publique).

Malgré une revalorisation récente (de seulement 5 %) des barèmes d'accès à cette prestation, ces derniers restent toujours en décalage avec l'indice de rémunération et ne permettent pas à une majorité d'ICTAM actifs d'en bénéficier.

Parmi les retraités, plus d'ICTAM peuvent bénéficier des CV

Actuellement, la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires de l'État augmente en fonction de la catégorie. De plus, le gouvernement préfère ajouter des primes en lieu et place d'augmenter l'indiciaire lors des revalorisations de la rémunération.

De ce fait, la part des primes dans les salaires des ICTAM de la Fonction publique de l'État augmente et donc, mécaniquement, le taux de remplacement du salaire par la pension diminue de plus en plus.

En conséquence, cette population qui était exclue du dispositif lors de son activité pouvait en bénéficier lors de la retraite.

De plus, du fait de la non-indexation de l'indice sur l'inflation, les fonctionnaires perdent du pouvoir d'achat. Cela est aussi vrai avec la revalorisation des pensions à un niveau moindre que l'inflation. Cela implique que seuls les foyers ayant le plus de revenus peuvent se permettre d'épargner via le Chèque-vacances. Ces foyers sont majoritairement constitués d'ICTAM.

Ainsi, le seul moment où les ICTAM pouvaient bénéficier du chèque, c'était au moment de la retraite et c'est désormais impossible.

Pas de chiffrage des impacts indirects

Du point de vue économique et de l'emploi, le Chèque-vacances peut être utilisé dans tout le réseau de proximité (hébergement, voyage et transport, loisir, culture, restauration, ...). L'arrêt des Chèques-vacances pour les pensionnés implique une moindre utilisation, avec toutes les conséquences sur le secteur professionnel du loisir.

Il existe également une conséquence peu connue. En effet, le montant des chèques vacances perdus ou périmés est utilisé par l'ANCV notamment pour son programme Bourse Solidarité Vacances, qui permet aux familles de partir en vacances, sous réserve de dossier social. Là encore, du fait de la diminution du volume des Chèques-vacances, il y aura moins de perdus et périmés et donc moins de vacances possibles pour les plus précaires d'entre nous.

En moyenne, l'état abonde de 20 % l'épargne pour les Chèques-vacances. En 2022, c'est 10 millions de bonifications de l'État mais c'est 40 millions en termes d'épargne, soit 50 millions d'euros qui ne seront plus dépensés en Chèques-vacances! ♦



LE MÉPRISANT DE LA RÉPUBLIQUE

Monique Pinçon-Charlot

Un livre détonateur pour un diagnostic implacable.

Jamais dans la Ve République un président n'avait fait preuve d'autant d'arrogance à l'égard de celles et ceux « qui ne sont rien ». Ne nous y trompons pas : le mépris des gens ordinaires ostensiblement affiché par Emmanuel Macron n'est pas qu'un trait de caractère. Ce mépris doit être mis en regard de la violence d'une oligarchie qui accapare aujourd'hui tous les pouvoirs et toutes les richesses. Le dédain élyséen rend visible la violence des ultra-riches tout en occultant les logiques sociales qui sont au cœur du capitalisme. D'où la nécessité de poser un regard sociologique sur le mépris de classe, comme le fait ici Monique Pinçon-Charlot à travers une chronique de la lutte contre la réforme des retraites. En temps normal, les dominants cherchent à masquer les hiérarchies sociales. Mais, lorsqu'ils se sentent menacés, comme c'est aujourd'hui le cas, leur violence symbolique s'affiche au grand jour. Au risque qu'elle se retourne contre eux! ♦

ISBN: 978-2-84597-972-7

13 x 19,8

Broché

80 pages

9,90 euros

Collection « petite encyclopédie critique »

Congé de présence parentale et congé de proche aidant

Le décret n° 2023-825 du 25 août 2023 modifie certaines dispositions du congé de présence parentale et du congé de proche aidant. Il précise les conditions de renouvellement du congé de présence parentale, il élargit le champ du bénéfice du congé de proche aidant et il assouplit les modalités de prise de ces congés. Cet article vous rappelle ces deux dispositifs modifiés.

DISPOSITIF RELATIF AU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE :

Le congé de présence parentale est ouvert de droit à l'un des deux parents lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale s'utilise soit pour une période continue, soit pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée (décret 2023-825), soit sous la forme d'un service à temps partiel.

Les modalités pratiques et délais :

L'agent-e adresse une demande écrite à son chef de service, au moins 15 jours avant le début du congé ou avant le terme du congé pour un renouvellement, en indiquant les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation. Il joint un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant, qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et qui précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

L'agent-e peut modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies à condition d'informer par

écrit au moins 48 heures avant son chef de service qui régularise sa situation en conséquence.

Les délais précités ne s'appliquent pas lorsque la demande ou le renouvellement du congé de proche aidant ou la modification des modalités d'utilisation et/ou des dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

La dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ;

Une situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent bénéficiaire ;

La durée de ce congé :

La durée est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

La durée de ce congé pour un même enfant et la même pathologie est au maximum de 310 ouvrés au cours d'une période de 36 mois (3 ans). Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

Au terme de cette durée, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée et sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours ouvrés sur 36 mois.

Lorsque le médecin le prévoit, la durée prévisible du traitement de l'enfant fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois ni supérieure à 1 an. À la suite de ce réexamen, l'agent transmet un nouveau certificat médical à son chef de service.

Avant la fin de la période de 36 mois, si l'agent a épuisé les 310 jours de congé, le congé peut aussi être renouvelé 1 fois pour la même maladie, le même handicap ou le même accident pour 310 jours maximum au cours d'une nouvelle période de 3 ans.

En cas de nouvelle pathologie, un nouveau congé de 310 jours peut être accordé, sans attendre la fin des 36 mois.

À l'issue de la période de 36 mois, un nouveau droit à congé peut être ac-

cordé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

Nouvelle pathologie affectant l'enfant ;

Rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée ;

Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Si l'agent renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe son chef de service au moins 15 jours avant. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

Contrôle de l'administration :

L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Situation de l'agent-e :

Les périodes de congé de présence parentale :

- Ne sont pas rémunérées (mais l'agent bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale) ;
- Sont prises en compte pour attribuer ou calculer les droits à congés (pas de réduction notamment des congés annuels) ;
- Sont assimilées à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation ;
- Sont prises en compte pour l'assurance vieillesse des aidants (AVA) ;
- Ne donnent pas de droits à pension pour l'agent-e contractuel-le ;
- Sont prises en compte pour les fonctionnaires dans le calcul de la durée d'assurance dans la limite de 6 trimestres par enfant né ou adopté à partir de 2004.

L'agent-e conserve le bénéfice de son emploi (sous certaines conditions d'affectation), de son contrat ou de son engagement (cf. conditions de réemploi articles 32 et 33 du décret 86-83).

DISPOSITIF RELATIF AU CONGÉ DE PROCHE AIDANT :

Les bénéficiaires

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les magistrats, les agents contractuels de droit public ont droit, sur leur demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière.

Les nouveautés

Le Code de la santé publique est modifié : ainsi le bénéfice du congé de proche aidant est accordé pour aider des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une particulière gravité, nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.

Le congé de proche aidant s'utilise soit pour une période continue, soit pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée (décret 2023-825), soit sous la forme d'un service à temps partiel.

Les modalités pratiques

L'agent·e adresse une demande écrite, au moins un mois avant le début du congé, à son chef de service (au moins 15 jours avant le terme du congé pour un renouvellement), en indiquant les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation, et en fournissant à l'appui les pièces justificatives (prévues à l'article D. 3142-8 du Code du travail).

L'agent·e peut modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies à condition d'informer par écrit son chef de service, avec un préavis d'au moins 48 heures.

Les délais ne s'appliquent pas lorsque la demande ou le renouvellement du congé de proche aidant ou la modification des modalités d'utilisation et/ou des dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants (justifié par l'envoi sous 8 jours d'un certificat médical) :

- La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

L'agent·e peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer (art. 6 du décret 2020-1557 et 20-ter du décret 86-83) en informant par écrit son chef de service au moins 15 jours avant la date choisie (8 jours en cas de décès de la personne aidée).

L'agent·e conserve le bénéfice de son emploi ou de son contrat ou de son engagement. ♦



© - AdobeStock

- TEXTES DE RÉFÉRENCE -

Entrée en vigueur :

- >> Le décret 2023-825 du 28 août 2023.
- >> Attention, la possibilité de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date du 28 août ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

Les textes :

- >> Le décret n° 2023-825 du 25/8/2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la Fonction publique ;
- >> Le Code général de la Fonction publique, arts L.1, L.512-18 à 512-22, L.632-1 à L.632-4, L. 634-1 ;
- >> Les Codes de la santé publique art R. 6152-824, de la Sécurité sociale, du travail ;
- >> Le décret n° 86-83 du 17/1/1986 modifié relatif aux agents contractuels de l'État ;
- >> Le décret n° 2006-536 du 11/5/2006 modifié relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale ;
- >> Le décret n° 2020-1557 du 8/12/2020 relatif au congé de proche aidant dans la Fonction publique.

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr



Actifs ou retraités de la fonction publique de l'État

PRÉPAREZ DÈS MAINTENANT VOTRE BUDGET VACANCES ET LOISIRS !

Avec une bonification de l'État dès 4 mois épargnés

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

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



Et choisissez le Chèque-Vacances
qui vous ressemble !

NOUVEAU



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

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



www.fonctionpublique-chequesvacances.fr