



■ ■ ■ **VIE SYNDICALE**
Échange CGT FP, FSU,
Solidaires FP



■ ■ ■ **INTERNATIONAL**
Québec : Front commun

FONCTION **PUBLIQUE**



8 mars, 19 mars
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, SALAIRES
L'ACTION POUR GAGNER



MISSIONS

RÉFORME DE LA RECHERCHE À MARCHÉ FORCÉE
Où le gouvernement veut-il aller ?

Rouge

Nul doute que mars 2024 sera un joli mois de mobilisations avec, entre autres, la grève et les manifestations féministes du 8 mars pour le droit des femmes, la grève du 19 mars à l'appel de toutes les organisations syndicales représentatives des personnels — CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CGC, FA — pour la Fonction publique et l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels, actifs et retraités.

Pour des raisons multiples et diverses, 2024 est une année particulière où il nous faut résister à la réaction et au fascisme qui gagnent d'innombrables sociétés européennes y compris la France dont la devise républicaine — Liberté, Égalité, Fraternité — est à l'opposé de la loi de la honte « asile et immigration » qui doit être abrogée.

Nous résisterons en ayant l'esprit habité par Mélinée et Missak Manouchian panthéonisés, par les

FTP-MOI (Francs-tireurs et partisans - Main-d'œuvre immigrée), par l'Affiche rouge, par Aragon, Léo Ferré, ...

« ... Ils étaient 20 et 3 étrangers et nos frères pourtant ... Ils étaient 20 et 3 qui criaient la France en s'abattant ... »

Elles et ils ont résisté pour ouvrir la voie aux jours heureux. À nous de [re]construire de tels jours heureux. ♦

2	ÉDITO	11
	ACTU	
3	■ L'action pour gagner	12-14
4	■ Éducation, 1er février	14-15
4	■ Discours de politique générale	
	INTERNATIONAL	15
5-6	■ Québec : Échange avec François Enault	
6	■ Argentine Javier Milei	16-17
	MISSIONS	
7-9	■ Réforme de la recherche à marche forcée	18 18-19
	SERVICE PUBLIC	
10-11	■ Fonctionnement des DDETS et DDETSPP	

■ MIOM
Accord télétravail

VIE SYNDICALE
■ Meeting commun de Nantes du 27 novembre
■ PSC accord à l'Éducation nationale

ANGLE DROIT
■ Indemnisation CET

SOCIAL
■ Logement des fonctionnaires

BANDE DESSINÉE
■ Dulcie September
■ Échange avec Jacqueline Dérens



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

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



08 MARS

19 MARS

L'action pour gagner

MONTREUIL > 31 JANVIER 2024

POUR SOI-DISANT relancer son quinquennat, Emmanuel Macron a donc remercié Elisabeth Borne, nommé Gabriel Attal et adoubé un nouveau casting gouvernemental. Changement de casting, avant tout pour faire comme avant... voire pire!

Dans son discours de politique générale, le Premier ministre en a fait une pathétique démonstration en reprenant scrupuleusement la commande politique de Macron.

C'est vrai pour l'ensemble des salarié-es. Ça l'est pour les millions d'agentes et d'agents des trois versants de la Fonction publique.

Le cap sur l'austérité est solidement maintenu, voire renforcé, les indispensables créations d'emplois réduites à peau de chagrin et les nécessaires augmentations générales de salaires renvoyées aux calendes grecques!

En revanche, est confirmée la future loi Fonction publique devant accroître, encore et toujours, la part des rémunérations versée selon le supposé mérite des un-es et des autres et dont Gabriel Attal s'est fait le chantre le 30 janvier.

Un projet pernicieux et discriminatoire

Un tel projet est pernicieux et discriminatoire.

Pernicieux car une minorité sera « récompensée » au détriment de la majorité et ce, à partir de critères le plus souvent quantitatifs contraires aux missions publiques.

Discriminatoire car le paiement de la méritocratie s'effectuera par un nouvel accroissement des primes, au caractère aléatoire et modulées dans les méandres de la hiérarchie. Une fois de plus, les femmes seront les premières victimes, elles qui sont principalement lésées par les parties variables des rémunérations.

Les luttes sont nombreuses... et elles permettent de gagner!

Des milliers d'agentes et d'agents des trois versants de la Fonction publique n'ont pas attendu la frénésie toujours plus libérale d'Emmanuel Macron pour se mobiliser.

Depuis des mois, des actions se multiplient, se développent, s'inscrivent dans la durée.

C'est vrai dans les hôpitaux, les collectivités, les ministères.

Des territoriaux de Draveil (91) en passant par les personnels de l'Éducation nationale les 1er et 6 février, des agentes et agents de l'action sociale de la ville de Paris le 24 janvier, à celles et ceux du Centre Pompidou depuis des semaines, les secteurs en lutte sont nombreux et les salarié-es déterminé-es, pour ne citer que quelques exemples.

Et les succès sont au rendez-vous.

C'est le cas, par exemple, des médecins étrangers (les PADHUE) exerçant dans les hôpitaux. Après des mois de combat unitaire, la ministre vient d'annoncer, le 22 janvier, que la situation d'un nombre significatif d'entre eux va être régularisée. Cette solution transitoire appelle, comme le réclame la CGT, à des dispositifs pérennes intégrant l'ensemble des personnels concernés.

À Saint-Étienne, suite à une forte mobilisation à la fin 2023, le maire a été contraint de répondre aux revendications de la CGT, avec notamment l'attribution de la « prime pouvoir d'achat » à son niveau maximum, la mise en place de tickets-restaurants et la prise en charge intégrale par la mairie de l'augmentation des frais liée aux cotisations mutuelle.

C'est vrai également pour les salarié-es du Mont-Saint-Michel qui, après un mouvement de près de trois semaines, ont obtenu des avancées majeures, officialisées dans un protocole de fin de grève signé le 13 janvier par la CGT, la CFDT et SUD.

Résolument aux côtés des agentes et agents mobilisée-es, la CGT Fonction publique soutient activement toutes ces luttes. Elle appelle à les étendre et à les faire converger

Ensemble les 8 et 19 mars

En s'appuyant sur toutes ces mobilisations, la CGT Fonction publique travaille à leur convergence et à les inscrire

dans un processus de lutte du plus haut niveau possible.

C'est en ce sens que notre organisation appelle à s'emparer des 8 et 19 mars.

Loin d'être en concurrence, ces deux journées d'action sont complémentaires.

Se mobiliser pour les droits des femmes et contre les discriminations qui leur sont faites, c'est se mobiliser pour de meilleurs traitements et conditions de travail pour toutes et tous.

Se mobiliser pour le pouvoir d'achat via l'augmentation du point d'indice et contre les rémunérations au mérite, c'est se mobiliser pour l'égalité professionnelle mise à mal par les rémunérations aléatoires qui pénalisent systématiquement les femmes.

Dans l'unité la plus large possible, la CGT Fonction publique appelle les agentes et les agents, fonctionnaires comme non-titulaires, les retraité-es des trois versants de la Fonction publique à se mettre en grève massivement les 8 et 19 mars et à manifester nombreuses et nombreux.

Les préavis de grève sont d'ores et déjà déposés dans les trois versants.

Une mobilisation réussie qui en appelle d'autres

La CGT Educ'action se félicite de la mobilisation aujourd'hui 1^{er} février, partout sur le territoire. Toutes les catégories de personnels se sont mobilisées de manière massive avec notamment 40 % d'enseignant-es grévistes dans le premier degré, près de 50 % dans les collèges et lycées, 40 % dans les lycées professionnels, 65 % des écoles parisiennes fermées...

L'école publique est à bout de souffle et ne tient que par le volontarisme de ceux et celles qui y travaillent et y croient encore.

La dégradation des conditions de travail, l'absence de revalorisation salariale, les contre-réformes qui s'accumulent ainsi que le « Choc des savoirs » qui va attribuer des moyens à des dispositifs ineptes comme les groupes de niveau, ont poussé les personnels à se mettre en grève et à manifester leur fort mécontentement vis-à-vis de la politique ministérielle. La CGT Educ'action déplore également la vision passéiste de l'École, illustrée par la volonté de mettre en place la tenue unique et la généralisation du SNU. Par ailleurs, les propos d'Amélie Oudéa Castera, dénigrant l'École publique et ses personnels montrent à quel point l'Éducation nationale est méprisée par le pouvoir en place.

La CGT Educ'action appelle les personnels à se réunir en heures d'information syndicale et en assemblées générales pour établir les revendications pour leur école, établissement et service afin de débattre de la poursuite de la grève pour les satisfaire. Dans l'immédiat, la CGT Educ'action exige l'abandon du Choc des savoirs, l'attribution des heures dédiées aux groupes de niveau à la baisse des effectifs par classe; l'abandon du Pacte au bénéfice d'une revalorisation salariale sans condition, de la réforme du lycée pro' et des évaluations nationales; l'abandon des suppressions de postes prévues cette année, une augmentation indiciaire de 400 € net de l'ensemble des personnels; un statut de catégorie B pour les AESH.

C'est par une mobilisation dans la durée que nous obtiendrons les inévitables transformations au service des personnels et des élèves avec l'abandon de la réforme des retraites et de toutes les réformes de tri social, de la réforme du lycée à Parcoursup; des créations massives de postes dans tous les corps, la nationalisation du privé sous contrat, l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation et l'ouverture de négociations sur les grilles salariales. ♦

une fuite en avant libérale

Le discours de politique générale de Gabriel Attal n'a apporté aucune réponse concrète sur la préoccupation majeure des salarié-es : le niveau des salaires et des pensions.

Quand le Premier ministre prétend vouloir « désmicardiser la France », il a surtout en tête de mettre à bas le système d'indexation du Smic, seul niveau de salaire protégé par la loi qui prévoit son augmentation automatique avec l'inflation. Pour la CGT, il faut maintenir ce mécanisme d'indexation automatique et l'étendre à tous les salaires.

Il annonce, également, la nouvelle attaque contre le Code du Travail et la négociation des branches pour favoriser plus encore le dumping social et la disparition des garanties collectives. Il répond parfaitement aux exigences du patronat qui veut avoir les mains libres dans les entreprises sur tous les sujets. Il faut arrêter les doubles discours : ce n'est pas possible de prétendre désmicardiser la France tout en préparant des réformes qui vont massivement baisser les salaires.

Ce discours n'exprime aucune considération pour les services publics ; pas de moyens nouveaux pour répondre aux besoins de la population. Il n'a qu'une idée fixe : débureaucratiser ! C'est particulièrement le cas pour le secteur de la santé dont la situation est alarmante. La CGT réaffirme, par ailleurs, son opposition à une réforme de l'AME.

Gabriel Attal confirme la stigmatisation des plus précaires. Il annonce, ainsi, la suppression de l'allocation spécifique de solidarité : ce ne sont pas moins de 250 000 personnes et leurs familles qui seront encore plus poussées vers la pauvreté.

Pour les seniors, c'est la triple peine, après l'allongement de l'âge de départ à la retraite puis le raccourcissement de la durée d'indemnisation du chômage, la suppression de l'ASS s'attaque à la possibilité de valider leurs trimestres et va conduire nos aîné-es vers une extrême précarité.

Les mesures annoncées sur le logement ne vont qu'accroître une crise qui touche les plus précaires. Les modifications des quotas SRU par l'intégration des logements locatifs intermédiaires vont entraîner un rétrécissement de l'offre et exonérer les communes qui n'appliquent pas la loi.

La CGT est en alerte et saura se mobiliser. ♦



Paris, 1^{er} février 2024, grève dans l'Éducation nationale: 40 % d'enseignant-es grévistes dans le premier degré; près de 50 % dans les collèges et lycées; 40 % dans les lycées professionnels; 65 % des écoles parisiennes fermées.

Québec :

+ 17,4% d'augmentation sur cinq ans ?

La parole est maintenant aux 420000 travailleur·se·rs du Front commun



Échange avec François Enault

Premier vice-président de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) du Québec, responsable de la négociation du secteur public.

© - Courtesy CSN

■ VOTRE MOUVEMENT DANS LE SECTEUR PUBLIC AU QUÉBEC A RENCONTRÉ UN ÉCHO INTERNATIONAL. POUVEZ-VOUS NOUS DIRE COMMENT EST NÉ LE MOUVEMENT ET COMMENT IL S'EST STRUCTURÉ ? QU'EST-CE QUE LE FRONT COMMUN ?

■ **F.E.** — Dès le printemps 2022 les plus importantes organisations syndicales du secteur public ont fait le choix de négocier de manière regroupée, formant ainsi un Front commun syndical. Après avoir consulté leurs membres, la Confédération des syndicats nationaux — CSN, la Centrale des syndicats du Québec — CSQ, la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec — FTQ ont ainsi annoncé la mise en place d'un Front commun. Ils ont été rejoints à l'automne par L'Alliance professionnelle et technique de la santé — APTS devenant un interlocuteur incontournable, formé de 420000 travailleuses et travailleurs issus des réseaux de la santé, de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

C'est en 1972 que le tout premier Front commun syndical a vu le jour. 50 ans plus tard, la force d'une telle alliance était jugée nécessaire, dans le contexte postpandémique, politique et économique québécois.

La convention collective qui était en vigueur a pris fin le 31 mars 2023. Nous avons déposé nos revendications en octobre 2022 et nous sommes arrivés à une entente de principe (pour « accord de principe » en France — N.D.L.R.) le 28 décembre 2023. L'entente de principe prévoit une convention collective de 5 ans, allant de 2023 à 2028.

Nous avons mis en place plusieurs actions de mobilisation (visibilité dans les établissements, distribution de matériel, port d'un t-shirt Front commun, etc.) et avons organisé une grande manifestation nationale à Montréal, en septembre 2023. À l'occasion, environ 100000 personnes ont pris la rue. Parallèlement, les 420000 travailleuses et travailleurs ont voté en faveur d'un mandat de grève générale illimitée, précédée de courtes séquences de grève. Le dernier mandat de grève générale illimitée datait de plusieurs décennies. Le mandat a été adopté à 95 % par les membres.

En tout, le Front commun a exercé 11 journées de grève.

■ QUEL EST LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE, LES SALAIRES POUR LES AGENTS PUBLICS DU QUÉBEC. QUELLES SONT VOS REVENDICATIONS ? CONTRAI-

REMENT À LA FRANCE, OÙ LES AGENTS PUBLICS BÉNÉFICIENT D'UN STATUT, VOUS ÊTES SOUMIS AUX CONVENTIONS COLLECTIVES. QUI SONT LES INTERLOCUTEURS AUTOUR DE LA TABLE ?

■ **F.E.** — Dès le départ, les principes guidant cette négociation ont fait le fruit d'une consultation des membres. Il a été alors décidé que nos revendications devaient cibler tant l'amélioration de nos conditions de travail et de pratique, que nos conditions salariales. Ainsi, sur le plan des salaires, nous revendiquons un enrichissement visant un rattrapage ainsi qu'une protection de notre pouvoir d'achat.

Il faut préciser que les travailleuses et les travailleurs des services publics du Front commun — formés à 78 % de femmes — gagnent en moyenne 43916 \$. Selon l'Institut de la statistique du Québec, leur retard salarial est de -16,9 %. Si on parle de rémunération globale (incluant les avantages sociaux) le retard est de -7,4 %.

Au final, l'entente de principe prévoit des augmentations de 17,4 % sur 5 ans, en plus d'une protection du pouvoir d'achat applicable aux trois dernières années du contrat de travail.

Alors que tout au long de la pandémie de Covid-19, le gouvernement de la

Coalition Avenir Québec (CAQ) vantait le personnel des services publics — les nommant « *nos anges gardiens* » — il a rapidement été constaté que la CAQ avait oublié ses belles paroles. Bien sûr, tout au long de la négociation, le Front commun a rappelé ces affirmations, ce qui nous a aidés à obtenir la sympathie du public et a mis le gouvernement dans l'embarras.

Sur le plan politique, il faut préciser que la Coalition Avenir Québec s'est fait réélire en octobre 2022, obtenant un nombre très élevé de députés. Le Front commun avait donc devant lui un gouvernement bien en selle. Mais certaines décisions douteuses prises par la CAQ lui ont fait mal: l'octroi d'une augmentation salariale des députés de 30 % — alors qu'il nous offrait au départ qu'un famélique 9 % sur 5 ans — ainsi que le déboursement d'environ 6 millions de dollars pour inviter un club de hockey de Los Angeles à venir jouer un match hors-concours, ont suscité l'indignation tant auprès des travailleuses et des travailleurs du Front commun, qu'auprès de la population.

Pour ce qui est du contexte économique, l'inflation rarement vue des années 2021 et 2022 a donné des arguments au Front commun pour revendiquer des hausses de salaire élevées et un mécanisme de protection de pouvoir d'achat.

L'interlocuteur du Front commun était le Conseil du trésor du gouvernement du Québec.

AVANT LES FÊTES DE FIN D'ANNÉE, DES NÉGOCIATIONS ÉTAIENT OUVERTES. QUELS SONT LES AVANCÉES ET LES BLOCAGES DANS LES NÉGOCIATIONS? LE CONFLIT VA-T-IL PERDURER?

■ **F.E.** — Au moment d'écrire ces lignes, les 420 000 membres du Front commun sont consultés sur l'entente de principe qui est survenue à la fin de 2023. Toutes les actions de mobilisation (manifestations, grève), sont actuellement suspendues. Les consultations vont se poursuivre jusqu'au 20 février.

Si les membres adoptent l'entente, la négociation se conclura officiellement. S'ils la rejettent, la négociation devra se poursuivre. ♦



© - Courtesy compte X CSN

Argentine

**Javier Milei
c'est le choc libéral
et la répression sociale**

À peine élu, Javier Milei a publié par décret le 20 décembre une série de réformes.

Il a proposé notamment de déclarer un état d'urgence publique dans différents domaines: économie, impôts, finances, retraites, énergie, sécurité, qui permettrait à l'exécutif de s'attribuer des prérogatives législatives sans avoir à passer par le Parlement.

En pleines vacances d'été dans l'hémisphère Sud, il a envoyé un ensemble de lois au Congrès, qui a commencé à les examiner en session extraordinaire au mois de janvier 2024.

Il légifère tous azimuts pour imposer le plus rapidement possible son programme de campagne qui ouvre la voie aux privatisations des entreprises publiques et qui contient de nombreuses mesures liberticides.

Le projet de loi prévoyait, par exemple, la restriction du droit à manifester, en rendant passible les contrevenants de peines pouvant aller jusqu'à trois ans et demi de prison ferme, en cas de blocage de la circulation.

Pourtant, la résistance commence déjà à s'organiser et les manifestations se multiplient contre les mesures d'austérité.

Le 24 janvier, la principale centrale syndicale du pays, la Confédération générale du travail, première organisation syndicale du pays, qui revendique 7 millions d'adhérents a lancé un appel à la grève générale.

D'autres syndicats et organisations de gauche se sont joints l'initiative en appelant à des rassemblements massifs dans Buenos Aires et dans d'autres villes du pays, pour lutter contre le démantèlement de l'État.

Face à ce début de mobilisation, le gouvernement a reconnu des « erreurs » de rédaction et a reculé sur plusieurs points, la firme pétrolière YPF ne fait plus partie des entreprises à privatiser et les rassemblements non autorisés de trois personnes dans l'espace public ne sont plus considérés comme illégaux.

Cependant, le combat est loin d'être gagné et la philosophie générale du texte demeure.

Javier Milei, s'appuyant sur la légitimité que lui confère sa récente élection, maintient l'état dit « d'urgence publique » pour faire passer des lois, sans qu'elles ne soient débattues par le Parlement.

Le nouveau président sait qu'il n'a pas la majorité au Parlement, il doit donc négocier en cherchant des soutiens, y compris parmi les péronistes.

Même s'il parvient à obtenir une approbation par la Chambre basse, le texte devra ensuite être soumis à la Chambre haute, où « La Liberté avance » de Javier Milei, ne dispose pas non plus d'une majorité.

De plus, depuis son arrivée, la dérégulation de l'économie voulue par le nouveau président a levé une série de restrictions en matière de contrôle des prix, et a provoqué un regain d'inflation qui va un peu plus paupériser les Argentins, mais aussi augmenter les mécontentements d'une part toujours plus grande de la population.

La CGT organise l'opposition au gouvernement non seulement dans la rue, mais aussi devant les tribunaux, plus de soixante recours en justice pour inconstitutionnalité ont été déposés. Un volet essentiel du décret, le chapitre sur la réforme du travail, qui prévoit une limitation du droit de grève et une réduction des indemnités de licenciement, a été suspendu temporairement par la justice.

Si le combat est loin d'être gagné, la CGT a su se mobiliser et elle mène le combat pour la défense des droits des travailleurs et des libertés dans un pays qui a connu, il n'y a pas si longtemps que ça, une terrible dictature militaire. ♦

Réforme de la recherche à marche forcée : mais où le gouvernement veut-il aller ?

Dans son discours du 7 décembre dernier *Réception pour l'avenir de la recherche française*, E. Macron a donné la couleur pour les 18 mois à venir. Il s'agit d'accélérer « à marche forcée » les restructurations en cours depuis 15 ans, en allant plus loin dans l'autonomie des universités, et en transformant les organismes de recherche en agences de programme.

Le CNRS a été créé en 1939, l'INRA en 1946 (devenu l'INRAE en 2020), l'Inserm en 1964, l'Inria en 1967. Depuis plusieurs décennies, cycliquement, des dirigeants politiques voudraient voir disparaître ces organismes de recherche.

Depuis la loi d'autonomie des universités (LRU) adoptée en 2007, les restructurations de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) se sont enchaînées (fusion d'universités, expérimentation statutaire, etc.) et ont considérablement dégradé les conditions de travail des personnels et d'études des étudiants.

La dernière loi en date dans l'ESR, la loi de programmation de la recherche (LPR), remonte à 2020. Cette loi a été très fortement contestée par les personnels de l'ESR, auxquels s'étaient associés les étudiants, mais les très fortes mobilisations ont été stoppées net par le premier confinement lié au COVID. Il faut dire que, sous prétexte d'allouer des moyens financiers, cette loi a encore accen-

tué la précarité au détriment du statut de fonctionnaire, avec la création de deux nouveaux types de contrats : les chaires de professeurs juniors et les CDI de mission scientifique. À la suite du RIFSEEP imposé aux personnels ingénieurs et techniciens, elle a aussi introduit un système de prime au mérite pour les chercheurs et enseignants-chercheurs. De plus, au fil des ans, la programmation budgétaire de la LPR, mise en avant pour promouvoir cette loi, s'avère de plus en plus en décalage avec les besoins, l'inflation étant supérieure aux augmentations budgétaires.

0,75 %

Dans son discours, E. Macron dit que ces réformes ne sont pas allées assez loin, et se gargarise de l'investissement public dans la recherche : « *un rattrapage qui nous ramène aujourd'hui à un niveau comparable sur la partie publique à celui des États-Unis, Royaume-Uni* ». Pourtant, les chiffres disent le contraire : la part des dépenses de recherche publique dans

le PIB va encore baisser, pour approcher les 0,75 % (contre 0,80 % en 2010) ; ce niveau peut être considéré comme historiquement bas, bien loin de l'objectif de 1 % affiché depuis des décennies. En effet, E. Macron ne prend en compte ni la croissance, ni l'inflation estimant que la part allouée à la recherche publique est suffisante. Selon lui, la part d'argent public destinée au privé doit augmenter, malgré les subventions colossales déjà versées aux entreprises privées sans le moindre contrôle. Pendant que le budget 2024 de la recherche (programme 172) est péniblement porté à 8,2 Mds d'€, le Projet de loi de Finance 2024 prévoit une augmentation du **crédit d'impôt recherche (CIR) de 6,5 % à 7,6 Mds d'€**. Cette niche fiscale dont la dépense approche pourtant le budget alloué à la recherche publique n'a aucun impact sur la dépense en recherche et développement des entreprises, qui stagne à 1,45 % du PIB.

Même les présidents d'université, qui ont jusqu'ici toujours soutenu les réformes précédentes, dénoncent à

leur tour les dotations insuffisantes, et menacent de **geler 1500 postes de maîtres de conférences (soit quasiment un poste sur 20)**. En effet, les mesures gouvernementales — augmentations du point d'indice en 2022 et 2023, glissement vieillesse technicité (GVT) lié aux multiples réformes des retraites, surcoûts liés à l'inflation et à l'énergie etc. — ne sont que partiellement financées par l'État.

Malgré ce sous-investissement, les personnels de l'ESR maintiennent, contre vents et marées, une recherche publique de qualité. Ainsi, le comité d'évaluation (Hcéres) du CNRS considère le CNRS comme « *une institution de recherche majeure et de niveau mondial. Son histoire et son impact se reflètent dans sa réputation, sa taille et son envergure, et sa présence sur l'ensemble du territoire français, dans les initiatives scientifiques européennes et au niveau international* ».

AGENCES DE PROGRAMMES: POURSUITE DE LA LOGIQUE D'APPELS D'OFFRES ET DE RECHERCHES SUR PROJET À LA PLACE DE FINANCEMENTS RÉCURRENTS DES ÉQUIPES DE RECHERCHES.

E. Macron veut maintenant accélérer la purge libérale. Il « *souhaite que nous réussissions à transformer nos grands organismes nationaux de recherche en de vraies agences de programmes* », à savoir « *climat, biodiversité et société durable au CNRS, en lien naturellement avec l'Ifremer pour les océans, avec l'IRD pour le développement durable, pour n'en citer que quelques-unes et illustrer la nécessaire coordination de nos forces, agriculture, alimentation durable, forêts, ressources naturelles associées pour l'INRAE, énergies décarbonées, numérique, logiciel à l'INRIA, santé à l'INSERM en lien étroit avec nos CHU, composants aux systèmes et infrastructures numériques au CEA, spatiales naturellement au CNES, etc.* » Preuve de l'échec fracassant de 20 ans de politique qui, avec la création de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) en 2005, entendait priver les organismes de leur stratégie d'orientation, la création de ces agences de programmes accentue les excès d'une logique de plus en plus fondée sur une politique de recherche à court terme et à la demande à coup d'« *appels d'offres et financements sur projets de courte durée* ». La séquence Covid et les financements par à-coups des recherches sur les coronavirus avaient pourtant prouvé le caractère indispensable de financements d'État permanents sur le long terme.

Les universités, de leur côté,

« *doivent [...] organiser et gérer la recherche scientifique de leur territoire* ». E. Macron précise: « *faisons des vraies agences de financement qui arrêtent de gérer directement les personnels, faisons des vraies universités autonomes avec des logiques de site* ». Ici, le président suggère que les organismes de recherche se réduiraient à des agences de financement sans personnel, et les universités des établissements de l'ESR féodalés par un pilotage autoritaire et l'amplification de la baisse des moyens. Il enfonce le clou: « *Ce que je propose [aux universités], c'est d'ici à 18 mois, d'ouvrir l'acte 2 de l'autonomie et d'aller vers la vraie autonomie avec des vrais contrats pluriannuels où on a une gouvernance qui est réformée* ». « *L'autre élément qui va avec cette simplification, c'est une différenciation assumée* ». Il s'agirait concrètement de la mise en œuvre des recommandations du rapport Gillet [mission sur l'écosystème de la recherche et de l'innovation - juin 2023].

REMETTRE EN CAUSE LES STRUCTURES ÉLUES, POUR ALLER VERS DES ÉVALUATIONS COUPERETS

Pour mettre en œuvre ces transformations, Macron veut des évaluations couperets: « *on ne tire toujours pas assez conséquence des évaluations [...] Aujourd'hui, une mauvaise évaluation n'a aucune conséquence, quasiment, sur une équipe de recherche. Ça veut dire que collectivement, si on veut qu'il y en ait moins, il faut qu'on accepte de se dire que sur une équipe de recherche qui a une mauvaise évaluation, on accepte de la fermer* ». Notons qu'il aborde ce sujet en lien avec la transformation qu'il souhaite pour l'ESR, notamment la transformation des organismes en agence de programmes.

L'évaluation de l'ESR est permanente et à tous les niveaux: établissements, laboratoires (UMR), équipes, agent-es, ... Les instances d'évalua-

tion changent régulièrement, c'est aujourd'hui le comité Hcéres (qui succède à l'Aeres) qui évalue les établissements et les UMR (unités mixtes de recherche). Elles contournent les structures élues par les personnels et l'évaluation par les pairs dans les organismes de recherche. Macron précise pour les UMR: « *Le CNRS devrait également demander au Hcéres de poursuivre ses efforts pour distinguer, à travers l'évaluation des UMR, les unités ou équipes de recherche dont les résultats sont « de rang mondial », celles dont les résultats « ont une reconnaissance internationale », et celles qui ont une « notoriété nationale » ou « locale »* ».

De très nombreuses autres instances évaluent les chercheur-ses et enseignant-es-chercheur-ses (Comité national de la recherche scientifique, Conseil National des Universités, Conseil Académique, ...). Mais ça ne suffit pas à Macron: « *Le CNRS devrait impliquer davantage d'experts externes, en particulier internationaux, dans l'évaluation des chercheurs individuels, sur une base régulière* ».

Cette volonté de contournement des instances existantes se retrouve avec la création d'un « *Conseil présidentiel de la Science* » auprès du Président de la République, composé de 12 scientifiques de différentes disciplines. Ce conseil ne discutera qu'avec le président, et ses rapports ne seront pas publics contrairement au Conseil scientifique créé pendant la crise Covid. Si le président voulait vraiment tenir compte de l'avis des scientifiques, de nombreux rapports sont à sa disposition: du Comité national de la recherche scientifique, des conseils scientifiques d'organismes, des sociétés savantes, des organisations syndicales, du Conseil économique social et environnemental etc.

MENACE SUR NOS STATUTS

Dans ce contexte, nos statuts sont en ligne de mire. Macron sait qu'il marche sur des œufs sur ce sujet: « *je n'ai pas dit qu'on allait réformer les statuts. Mais à la fin des fins, qu'est-ce qu'on veut? [...] Je suis incapable de dire au fond s'il faudrait 100 % de temps de recherche pour la même personne tout au long de sa vie, et c'est sans doute une stupidité absolue de notre système. [...] Je vous invite très sincèrement, vous êtes beaucoup plus intelligents que moi, tous dans cette salle, à les changer vous-mêmes* ». On appréciera le qualificatif de « *stupidité absolue* » pour le statut de chercheur-se à temps plein. C'est aussi le retour de la modulation des services pour les enseignant-es-chercheur-ses après les luttes victorieuses menées en 2007 et 2009. Cette provocation faite aux personnels de l'ESR ne peut rester sans réponse.

Cette volonté de contournement des instances existantes se retrouve avec la création d'un « *Conseil présidentiel de la Science* » auprès du Président de la République

Là encore, les choses se précisent dans le rapport d'évaluation du CNRS par le Hcéres: « Dans le cadre d'une convention de partenariat avec le CNRS, l'université attribuerait à chaque UMR la responsabilité de contribuer à un certain nombre d'heures d'enseignement, qui devraient être assurées par les membres de l'unité (maîtres de conférences et professeurs de l'université, chercheurs CNRS, autres). » Le comité estime ensuite que les chercheur-ses enseignent 30 heures équivalent TD par an en moyenne, et que ce nouveau fonctionnement pousserait cette moyenne à plus de 64 heures, mais qu'il faudrait différencier: « il pourrait être intéressant de permettre une plus grande implication de certains chercheurs volontaires dans les activités d'enseignement ».

Les statuts ne seraient donc pas directement modifiés, mais on inciterait les chercheur-ses, sans doute avec des carottes (primes) et des bâtons (évaluation sanction), à enseigner beaucoup plus. Très concrètement, cela permettrait au gouvernement d'économiser le recrutement nécessaire de jeunes maîtres de conférences. Du côté des enseignant-es-chercheur-ses, le rapport Gillet recommandait la mise en œuvre de la modulation de service. Ainsi, dans leur état d'esprit, les deux statuts seraient rapprochés localement, avec tout un panel de temps d'enseignement, de 0 à 384 heures, avant d'être fusionnés.

D'après le rapport du comité Hcéres: « concernant les personnels de support et d'appui, il est utile de souligner que le CNRS apporte aujourd'hui, en proportion, une part des personnels de support et d'appui des UMR très supérieure à celle des universités [...]. Ce déséquilibre est une source de difficultés. Dans la compréhension du comité, renforcer la capacité des universités à accroître leur apport en personnels de support et d'appui dans les UMR est certainement un élément clé pour conforter le modèle des UMR. » Pas question donc, de permettre au CNRS et aux autres organismes de recherche, d'embaucher plus de personnels, c'est aux universités de le faire. Si le statut n'est pas directement attaqué, le nombre de nouveaux recrutements sous statut de fonctionnaire s'effondre pour être remplacé au mieux par des embauches de précaires. Ainsi, le statut est destiné à mourir à petit feu.

POUR « SIMPLIFIER », IL FAUT DES CRÉDITS DE BASE ET DES EMBAUCHES

Le « fardeau administratif » dans les organismes et les universités, continue de faire parler de lui.

Le comité d'évaluation Hcéres du CNRS estime que « Le personnel admi-

nistratif est soumis à une pression croissante en raison du manque de ressources, de la complexité des procédures et du taux de renouvellement élevé. Dans de nombreuses unités de recherche, l'insuffisance du soutien administratif et technique, ainsi que les dysfonctionnements des structures administratives, entravent le travail quotidien et constituent un risque à long terme pour le système ».

Mais si les constats sont partagés, les solutions proposées divergent. Pour ce comité, c'est aux universités d'embaucher, et il faut ensuite une « opération commando » pour simplifier les procédures administratives. Le P.-D.G. du CNRS affirme que « des réflexions sont en cours sur une quinzaine de sites pour simplifier les procédures administratives, suite au récent rapport Gillet rédigé à la demande de la ministre de l'ESR ».

La ministre ESR, elle, affirme dans la presse: « nous travaillons depuis plusieurs mois avec France Universités (l'association des Présidents d'universités), Udice (l'association qui rassemble les dix universités les mieux dotées) et les organismes de recherche pour lancer une action commando de la simplification. C'est pourquoi, j'ai organisé une réunion, lundi 4 décembre 2023, avec les 17 sites expérimentaux volontaires qui vont tester des mesures de simplification durant les 18 mois prochains mois. Ils me rendront une copie détaillée début 2024, en précisant les mesures qu'ils souhaitent déployer dans ce cadre et en identifiant les mesures à travailler au niveau national. Les organismes font bien sûr de même au niveau national et sont aussi impliqués au niveau des sites via les UMR. »

Pour nous, ce sont les réformes de ces dernières années qui ont rendu le quotidien des personnels insupportable, en multipliant les tâches de contrôles, de validation et d'évaluation, en précarisant le travail avec des restructurations permanentes, des outils informatiques dysfonctionnels et mal connectés les uns aux autres. Le personnel permanent en baisse, avec le non-remplacement de nombreux départs, augmente considérablement la charge de travail. Ces manques sont partiellement compensés par l'embauche de contractuels, mais ces personnels doivent sans cesse être formés car ils ne restent pas, du fait de salaires trop faibles (y compris en comparaison avec le reste de la Fonction publique), de la charge de travail trop lourde et des dysfonctionnements dans le quotidien de travail. ♦

REVENDEICATIONS

CGT

Nous continuons d'affirmer, comme cela avait été massivement revendiqué notamment pendant la mobilisation de mars 2020 contre la LPR, que les besoins pour l'ESR sont:

— Des embauches massives de personnels pour le soutien et l'appui à la recherche sur statuts de fonctionnaires, en constant effritement depuis des années et plus globalement de toutes les catégories de personnels;

— Le maintien du statut de chercheurs comme ingénieurs et techniciens pleinement dédiés à la recherche, enseignants-chercheurs consacrant la moitié de leur temps de travail à la recherche, l'autre moitié à l'enseignement;

— Une meilleure attractivité des carrières par une revalorisation de 30 % du point d'indice, des revalorisations indemnitaires et une progression de carrière garantie;

— Un plan de titularisation des contractuel-les;

— Des financements récurrents suffisants pour les laboratoires avec suppression de l'ANR et réattribution de ses crédits; les appels à projet doivent rester exceptionnels dans le financement de la recherche;

— Dans les organismes de recherche, une évaluation collégiale par des pairs en grande majorité élus;

— Un plan de rénovation des bâtiments pour de meilleures conditions de travail et pour répondre aux enjeux climatiques.

Face à l'ampleur de la crise économique, le gouvernement continue la même politique et ose même parler de réarmement général, y compris pour la Fonction publique. Il feint de ne pas constater la colère bien présente dans le pays. L'enjeu pour nous est d'arriver à transformer cette colère dans un cadre organisé à même de pouvoir faire reculer le gouvernement.

2024 ne doit PAS être l'année des réarmements (ou alors uniquement du nôtre) mais celle des reconquêtes sociales! Sur le terrain, dans les instances et avec les collègues, à nous d'organiser la lutte avec cet objectif! ♦



© Wikicommons

Organisation et du fonctionnement des DDETS et DDETSPP

Contribution de l'UFSE-CGT à la mission inter-inspections d'évaluation de l'organisation et du fonctionnement des DDETS et DDETSPP lors de l'audition du 18 décembre 2023 au ministère de l'intérieur

Plus de deux ans après la création des DDETSPP et des DDETS, dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, ces nouvelles directions interministérielles apparaissent toujours comme une création largement artificielle, qui pose beaucoup plus de problèmes qu'elle n'en résout. Dans le meilleur des cas, les différents services se trouvent dans une situation de « cohabitation » en partageant des locaux, des véhicules, etc. mais sans réel travail en commun, avec un travail en « vase clos », en « tuyau d'orgues ». Mais le plus souvent, **la nouvelle organisation génère des dysfonctionnements et perturbe l'activité.**

Cela est de surcroît accentué par la désorganisation issue de la mise en place des SGCD (ce point ayant déjà fait l'objet d'un rapport IGA).

SOLIDARITÉS

Côté ministère des Solidarités, **la nouvelle organisation est une énième désorganisation.** Depuis 2010, les services de la « Cohésion sociale » se sont retrouvés coupés des politiques de santé et médico-sociale, parties pour l'essentiel en ARS, couplés avec des services jeunesse et sport avec lesquels

le « mariage » n'a jamais pris en 10 ans, puis fusionnés avec des services régionaux (« DRDJSCS ») avant d'être redécouplés, puis de perdre leurs services supports et RH, et d'être intégrés dans les directions du Travail. Pour faire au plus court: plus de 10 ans de casse sociale, professionnelle et de maltraitance de l'administration qui a fait peser sur ses services départementaux l'essentiel des pertes d'effectifs du ministère. Dans ces nouvelles directions, ce qu'il reste des services de la cohésion sociale est arrivé lessivé.

TRAVAIL

Côté ministère du travail, **cette nouvelle organisation a mis fin à l'unité des services déconcentrés du ministère du travail en les diluant dans des directions aux contours flous et délimitations imprécises.** En complexifiant les organigrammes, en créant des dysfonctionnements qui n'existeraient pas si l'organisation choisie était autre.

Très loin de la fable sur un continuum « rue – hébergement d'urgence – logement stable – insertion par l'activité économique – emploi stable – emploi de qualité », les missions qui se recouperaient ou pour lesquels les services regroupés pourraient travailler de concert

sont l'exception; on peut en revanche noter les conséquences suivantes à la mise en place de ces directions interministérielles:

- la **complexification voire l'illisibilité des organigrammes et des circuits de prise de décision.** On a pu parler de « choc de complexification ». Chaque département choisit sa propre organisation et tout le monde se « renvoie la balle » (préfecture, directeur ou directrice départementale, SGCD, DREETS...)

- **des menaces accrues sur l'indépendance de l'inspection du travail avec des interventions préfectorales plus fréquentes,** du fait du lien direct avec le ou la directrice départementale. Le ou la préfet-e devient par ailleurs celui ou celle qui, dans les faits, a la main sur les moyens techniques (locaux, véhicules,...) de l'inspection du travail. Or, certaines préfet-es ne se sentent pas tenues par les instructions venant y compris des autorités centrales: à l'exemple de l'instruction DRH du 6 décembre 2023 sur les EPI des agent-es de contrôle: il s'agit d'un cas typique où chaque intervenant (préfecture, DD, SGCD, DREETS...) considère que c'est à l'autre de traiter.

- une **perte très forte des liens entre direction régionale du travail et services départementaux,** pour les services du travail comme de l'emploi en particulier pour « l'appui » technique professionnel apporté par l'échelon régional à l'échelon départemental (ingénieur-es de prévention, appui juridique...).

- une **diminution du lien entre les différents services du ministère du travail, en particulier ceux en charge du travail et ceux en charge des politiques de l'emploi,** notamment autour du sujet de l'anticipation des mutations économiques ou de sujets comme l'insertion par l'activité économique, du fait de l'isolement de l'inspection du travail au sein des DDI.

- une **perte de « compétence métier » à tous les niveaux de la hiérarchie.** Les directeurs ou directrices départementales ne connaissent plus les missions qui sont placées sous leur autorité, beaucoup trop nombreuses (logement, hébergement, cohésion sociale,

« C'est pas moi qui suis décideur, c'est la DREETS », mais les DREETS refusent de recevoir les représentant-es du personnel

Intérieur — Outre mer

Accord télétravail

protection de l'enfance, politique de la ville, prévention des addictions, accès et retour à l'emploi, anticipation des mutations économiques, travail, voire concurrence et répression des fraudes, santé animale sécurité des aliments, excusez du peu...) et perdent ainsi, du point de vue des agentes, beaucoup de leur légitimité. On se retrouve avec des directeurs / directrices qui ne maîtrisent pas « la base de la base » qui serait exigée de tout nouveau ou toute nouvelle entrante au ministère, n'ayant jamais ouvert un Code du travail, confondant décision administrative et procédure pénale, etc...

- des **dysfonctionnements matériels** dont le symptôme le plus significatif est sans doute l'informatique: les agentes ayant des postes « ATE » ont, dans le meilleur des cas, de grosses difficultés et pertes de temps pour accéder aux applications métiers ou à l'information métier indispensable, avec de grosses pertes de temps, mais l'accès est parfois tout simplement impossible (logiciel DAT'IA sur les statistiques d'accident du travail, par exemple).

- des **entraves continues au dialogue social**. Alors que des sujets aussi importants que les effectifs, l'ouverture des postes à la vacance, la politique sociale, la politique de rémunération indemnitaire, les lignes directrices de gestion pour les promotions mais aussi la « politique travail » sont à la main de la DREETS pour toutes les agentes des services déconcentrés, qu'ils ou elles travaillent en DR(I)EETS ou DDETS(PP) aucune information (et moins encore, aucune consultation) n'est apportée aux élu-es des échelons départementaux. Les directeurs départementaux répondent « c'est pas moi qui suis décideur, c'est la DREETS », mais les DREETS refusent même de recevoir les représentant-es du personnel dans les départements, ou de leur apporter toute information.

- des **projets de déménagement et/ou de regroupement des services** dans des cités administratives, sans prise en compte des particularités du service public assuré s'agissant des missions Travail – Emploi (pas de bureau individuel pour les agent-es de contrôle, pas de douche, pas de salle d'attente, pas d'accueil dans des conditions satisfaisantes,...).

La création des DDETS/PP s'étant faite simultanément à l'externalisation -dématisation des services supports (avec les SGCD), dans un contexte de perte d'effectifs, elle a conduit à **beaucoup de souffrance au travail pour les agent-es et à une perte de service rendu au public**.

L'UFSE-CGT revendique le retour à des directions départementales et régionales de périmètre ministériel. ♦

Suite à la signature de l'accord télétravail Fonction publique le 13 juillet 2021, le Ministère de l'Intérieur et des Outre Mer (MIOM) a lancé au premier trimestre 2023 des négociations en vue d'aboutir à un nouvel accord télétravail qui s'appliquerait aux agents du MIOM mais aussi aux agents des directions départementales interministérielles (DDI).

Plusieurs réunions ont été organisées courant 2023 entre la DRH et les OS représentatives au CSA ministériel du MIOM mais aussi avec les OS représentatives au CSA de réseau des DDI.

Un des gros points de désaccord entre la DRH et certaines OS, et notamment l'UFSE CGT, était la possibilité que souhaitait intégrer le MIOM d'une expérimentation de télétravail 5 jours sur 5 (« full remote ») pour permettre le recrutement de certains agents exerçant dans le domaine du numérique (développeurs informatique, programmeurs, gestionnaires de produits numériques et concepteurs d'interface).

Sous couvert de besoin d'attractivité de la filière numérique, le MIOM a insisté (avec l'appui d'une OS siégeant à son CSAM) pour maintenir cette disposition dans le projet d'accord. L'UFSE CGT s'est opposée vigoureusement à cette disposition. Si les métiers de la Fonction publique souffrent effectivement de manque d'attractivité il existe évidemment d'autres leviers pour combattre cet état de fait et bien sûr en premier lieu celui de la rémunération ! Par ailleurs, pour l'UFSE CGT, cette expérimentation aurait ouvert la porte à la possibilité de mettre en place dans d'autres domaines, du MIOM puis plus largement des DDI, le télétravail 5 jours sur 5 avec les conséquences néfastes que cela engendre : accroissement de l'isolement des agents, conséquences immobilières, disparition des collectifs de travail, etc.

Devant la fronde des OS des DDI (et certaines du MIOM), la DRH a fini par se résoudre à enlever cette disposition du projet d'accord final : une belle victoire qui obligera l'administration à travailler sur d'autres leviers pour renforcer l'attractivité des métiers de la Fonction publique.

Les représentants de l'UFSE CGT ont aussi bataillé sur d'autres sujets et entre autres le recours au télétravail obligatoire en cas de circonstances exceptionnelles. Certains chefs de service n'hésitent plus à utiliser le télétravail comme variable d'ajustement quand cela les arrange. Un exemple local : un directeur de DDI, interrogé par une OS CGT locale, a répondu dans une instance formelle de dialogue social qu'il ne s'interdisait pas de recourir au télétravail obligatoire pendant des travaux de réaménagement des locaux existants ! Pour la CGT, un chef de service ne doit pas pouvoir décider seul de ce que sont des circonstances exceptionnelles. Ajoutons, à titre d'exemple que dans un autre département, le préfet a imposé la fermeture des locaux le vendredi, avec télétravail obligatoire, au seul motif d'économies d'énergie... A minima, les OS locales devraient être consultées pour avis avant qu'une telle décision soit prise. Mme MEZIN, DRH du MIOM, a considéré que les chefs de service étaient suffisamment responsables pour ne pas prendre de décisions « farfelues ». A la CGT nous sommes moins affirmatifs qu'elle sur le sujet pour avoir déjà dû intervenir dans nombre de situations ubuesques.

La question de l'équipement des télétravailleurs et plus particulièrement des télétravailleurs en situation de handicap a aussi été abordée. Ce qui semble évident pour la DRH du MIOM l'est beaucoup moins pour les SGCD en charge de l'accompagnement et de la mise en place d'équipements spécifiques sur le lieu d'exercice en télétravail pour les agents en situation de handicap. Certains considèrent en effet que ce n'est pas à l'État de payer les équipements au domicile de l'agent et que si cela pose problème l'agent ne télétravaille pas !

Enfin, nous avons insisté sur le fait que le télétravail ne pouvait être un argument d'acceptation ou de refus de mobilité sur un poste.

Autant d'exemples et d'arguments qui font dire à l'UFSE CGT, que bien que nous ayons signé l'accord télétravail au MIOM et dans les DDI, il nous faudra rester particulièrement vigilants dans sa déclinaison au niveau local.

De plus il nous faut gagner l'augmentation de la prise en charge financière par l'employeur d'un forfait « fluides » (internet, électricité...) supérieur aux 288 euros maximum annuels en vigueur actuellement. ♦



Benoit Teste, FSU, au micro;
Gaëlle Martinez, Solidaires FP;
Christophe Delecourt, CGT-FP

Meeting commun de Nantes du 27 novembre

Enjeu salarial, défense du statut, financement des services publics, ces trois thématiques ont fait l'objet d'une analyse par les trois dirigeants des organisations de la Fonction publique Solidaires, FSU et CGT lors d'un débat public. Gaëlle Martinez, Benoit Teste et Christophe Delecourt reviennent ici, sur leurs interventions.

■ POURQUOI AVEZ-VOUS FAIT LE CHOIX DE CE QUESTIONNEMENT ET QUELLES RÉPONSES Y APPORTEZ-VOUS ?

■ Gaëlle Martinez — Solidaires FP :

Pour Solidaires FP, l'enjeu salarial est aujourd'hui central dans la Fonction publique.

Les agent-es publics ont subi 10 ans de gel de la valeur du point d'indice. Les récentes revalorisations ne couvrent même pas l'inflation galopante annuelle, notamment sur les produits de première nécessité et étaient donc absorbées avant même d'être sur les comptes des agent-es. Les quelques maigres points d'indice accordés sont presque une marque de mépris pour celles et ceux qui ont été remerciés pendant la pandémie ou à chaque événement météorologique exceptionnel, qui sont parmi les premières de corvée.

Il était donc naturel pour nous de proposer d'intervenir sur ce sujet.

L'enjeu salarial dans la Fonction publique est majeur tout d'abord parce qu'il impacte fortement le quotidien des agent-es publics. 45 % des agents de la Fonction publique sont de catégorie C, avec des pourcentages bien plus importants dans la Fonction publique territoriale. On sait aussi que les agent-es de catégorie C sont aussi majoritairement des femmes qui subissent déjà les inégalités salariales.

Faut-il par ailleurs rappeler que

le ministère de la Fonction publique relève régulièrement les indices les plus bas pour ne pas être au-dessous du smic, entraînant des tassements de grille absolument insupportables.

On sait que les conséquences sur la vie quotidienne des agent-es publics sont importantes. Que certain-es ont des difficultés à finir les mois et parfois même bien plus.

Tous ces éléments créent de véritables difficultés d'attractivité et on le voit chaque jour, de véritables difficultés pour recruter dans la Fonction publique.

Et ces difficultés de recrutement ne sont pas sans conséquence pour les services publics eux-mêmes et la population par conséquent.

Des exemples de difficultés, tout le monde en a en tête : les fermetures de services d'urgence la nuit ou pendant les vacances dans de nombreux hôpitaux, les classes sans enseignante et des séances de recrutement express de contractuel·les, sans formation alors même que les ministres de l'Éducation qui se succèdent font des promesses jamais tenues...

Aujourd'hui, pour Solidaires, parler d'attractivité de la Fonction publique sans parler salaires, et sans y répondre avec de vraies mesures telles que l'attribution de 85 points d'indice, la revalorisation du point d'indice, l'indexation de la valeur du point sur l'inflation, les carrières féminisées, c'est parler dans le vide.

Bien entendu, il semblait aussi indispensable pour Solidaires FP d'aborder la problématique salariale dans l'optique de la future loi Fonction publique. Envisager d'accentuer la rémunération au mérite dans la Fonction publique est une ligne rouge. Ce type de rémunération va à l'encontre même de la notion d'exercice des services publics et ne résoudra en aucun cas une problématique qui concerne l'ensemble des agent-es publics.

■ Benoit Teste — FSU :

Le choix d'aborder la thématique de la **défense du statut** vient d'abord du fait qu'il s'agit d'un marqueur revendicatif pour nos trois organisations. Et nous avons réparti les interventions sur les sujets fondamentaux que nous partageons, celui du statut a été attribué à la FSU.

Le statut général des fonctionnaires affiche plusieurs caractéristiques qui le rend précieux, pour les personnels qui font tous les jours le service public, mais aussi, et probablement même surtout, pour les citoyen·nes.

Par les garanties disposées dans son ensemble dialectique de droits et d'obligations pour les agent-es, le statut garantit aux usager-es que les personnels auxquels ils ont à s'adresser, exercent leurs fonctions avec responsabilité, indépendance, impartialité, avec le souci permanent de l'égalité de traitement. Et ces garanties sont d'autant plus fortes et effectives dès

lors que l'on considère que les fonctionnaires sont concepteurs de leur métier et donc d'autant plus efficaces et pertinents dans leur manière de servir l'intérêt général.

Du point de vue de l'offensive néolibérale, le gouvernement a bien compris l'importance stratégique qu'il y avait à passer en force sa loi de 2019 (LTFP) pour affaiblir le droit de participation des personnels, distendre leurs rapports à leurs carrières, pour relativiser le principe d'occupation des emplois par des fonctionnaires par la facilitation du recrutement contractuel. En déstabilisant l'équilibre entre droits et obligations, c'est la citoyenneté du fonctionnaire qui est attaquée et donc son rapport à l'intérêt général. Cette politique néo-managériale, imbécile du point de vue de la gestion des carrières et de la reconnaissance des personnels, produit une perte d'attractivité et des dysfonctionnements car sa logique est inadaptée à la Fonction publique. Qu'importe, c'est pour eux une étape nécessaire pour développer davantage les logiques de marchandisation!

■ **Christophe Delecourt**
— **CGT-FP:**

La question des **besoins et des moyens de financement des services publics** et plus particulièrement de la Fonction publique est un enjeu clé du monde contemporain.

Pour ne donner que deux exemples, dans nos territoires, aux plans national, européen, international, c'est par la mise en œuvre de politiques publiques que des réponses pourront être apportées à la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement. Un développement humain durable, protecteur de la planète, garantissant aux générations d'aujourd'hui et de demain la possibilité de subvenir à leurs besoins.

La mise en œuvre de politiques ad hoc nécessite des investissements et la mobilisation de fonds publics conséquents.

Dans un récent rapport au sujet des incidences économiques de l'action pour le climat, Madame Mahfouz et Monsieur Pisany-Ferry ont évalué à plus 66 milliards d'euros supplémentaires par année d'ici à 2030 les investissements nécessaires au titre notamment de la décarbonation des processus économiques et sociaux.

Notre deuxième exemple portera sur un phénomène qui frappe de nombreuses sociétés européennes à savoir leur vieillissement, ce qui nécessite une nouvelle montée en puissance des champs de compétence de nos systèmes de sécurité et de protection sociales avec la aussi des dépenses et des investissements publics conséquents.

L'urgence consiste bel et bien aujourd'hui à ce que la perte d'autono-

mie soit prise en charge par la Sécurité sociale.

Dans un tel contexte, contrairement aux discours et aux politiques mises en œuvre par celles et ceux qui gouvernent, il convient toujours et encore de réaffirmer que de l'argent il y en a! Les centaines de milliards d'euros alloués sans contreparties au capital en sont la meilleure démonstration.

Le mouvement syndical doit participer à un processus de réhabilitation de l'impôt et de la cotisation sociale comme outils de financement des services publics, de la Fonction publique et de ses trois versants, de la sécurité sociale et plus largement de la protection sociale à un moment où la Macronie pousse à la mise en œuvre d'un capitalisme de la précarité généralisée.

Les débats que nous avons eus à Nantes ont montré que d'autres choix sont possibles avec une réforme de la fiscalité, d'autres lois de financement, une autre politique monétaire et du crédit.

■ **DANS LE CONTEXTE ACTUEL, QU'ENVISAGER POUR DÉFENDRE LA FONCTION PUBLIQUE ?**

■ **Benoît Teste — FSU:**

C'est une vraie question de stratégie syndicale! Comment rassembler les personnels pour porter haut la défense d'une Fonction publique attaquée sur plusieurs fronts ?

Pour ce faire, la FSU pointe la nécessité de porter une cohérence revendicative qui, d'ailleurs, est souvent exprimée par les professions, même si c'est souvent de manière spécifique, appliquée selon les métiers. Loin de représenter une difficulté pour unifier, c'est pour nous un formidable indicateur de l'attachement des personnels à leurs métiers, au sens des missions de service public auxquelles ils et elles concourent.

Le sujet des rémunérations est évidemment prégnant. Nul besoin de grandes démonstrations pour mettre en évidence que la politique non-salariale menée depuis des années précipite la Fonction publique dans des difficultés majeures. Et ceci révèle clairement que, derrière les discours de « modernisation », de « transformation », il n'y a aucune difficulté morale pour les tenants de l'idéologie managériale à faire du mal aux personnels... Leur politique aboutit non seulement à ne pas payer correctement les agent·es, mais elle saccage leurs conditions de travail et de réalisation des missions et leur dénie la légitimité de parler en toute connaissance de cause de leurs métiers et de la manière de bien le faire.

Dès lors, la clairvoyance amène à comprendre le projet de loi pour la Fonction publique porté par Stanislas

Guerini et commandité publiquement par Emmanuel Macron comme une simple et grossière opération de basse politique néomanagériale.

Pour la FSU, la meilleure arme reste la mobilisation sur une base revendicative cohérente articulant salaires, conditions de travail et d'exercice des métiers, sens des missions et défense de l'intérêt général. Une telle articulation revendicative met à nu la vacuité destructrice des politiques managériales. Et la FSU est convaincue que nos trois organisations notamment ont un rôle déterminant, ensemble, dans la construction du rapport de force.

■ **Christophe Delecourt**
— **CGT-FP:**

Nous sommes lucides sur les éléments de contexte. La révision du pacte dit de stabilité budgétaire confirme que l'Union européenne souhaite plus que jamais enfermer les pays membres dans une austérité budgétaire conséquente et généralisée.

Adoptées au moyen de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution, à marche forcée et au mépris de la démocratie parlementaire, la loi de programmation des finances publiques jusqu'à l'année 2027, les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale 2024 en sont le « parfait » reflet.

Sous l'aiguillon des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, mais aussi de la Cour des comptes, la Macronie confirme l'engagement d'une nouvelle revue des dépenses publiques dans l'objectif de générer une baisse de la dépense publique de 12 milliards d'euros.

Dans le même temps, la Macronie a d'ores et déjà engagé les travaux relatifs à la construction des prochains PLF et PLFSS 2025 avec une projection de l'évolution de la valeur du point d'indice à zéro. Les conditions de vie et de travail des agents publics connaîtraient une nouvelle dévaluation avec une année blanche en 2024 et l'introduction dans un projet de loi « Fonction publique » d'une nouvelle montée en puissance de la rémunération au mérite. Il en serait de même s'agissant des modalités d'avancement des personnels.

Les contentieux se multiplient et s'aggravent dans la Fonction publique qu'il s'agisse des missions de service public, des salaires et retraites, de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'emploi, des droits et garanties, des conditions de travail...

C'est dans ce sens que le mouvement syndical se doit de proposer la construction d'une mobilisation des personnels, actifs et retraités, fonction-

naires et agents non titulaires, inscrite dans la durée.

C'est dans ce sens que nous devons aussi apporter la démonstration que par une autre appropriation et mobilisation des richesses produites, d'autres choix sont possibles.

L'apport de nos trois organisations dans ce mouvement le plus unitaire possible sera d'importance.

■ Gaëlle Martinez — Solidaires FP:

Les perspectives pour la Fonction publique semblent assez sombres si on laisse faire le gouvernement.

Stanislas Guerini, alors ministre de la Fonction publique, après des semaines voire des mois à pratiquer la langue de bois, a annoncé assez clairement désormais une année blanche salariale pour les agent-es publics. Et ce alors même que les agent-es souffrent depuis longtemps, ont accumulé des pertes dues notamment aux 10 ans de gel du point et subissent de plein fouet l'inflation. Cette situation est inadmissible et ne peut perdurer.

Stanislas Guerini a également préparé, on le sait, même si on ne sait pas exactement comment cela va être porté, une loi sur la Fonction publique dont Emmanuel Macron annonce désormais qu'elle sera historique... On ne peut douter que ces projets seront une nouvelle attaque contre le statut et synonyme de régression des droits pour les agent-es publics compte tenu de la politique destructrice menée par les gouvernements successifs.

Face à cela bien entendu, la riposte devra être à la hauteur. Il est indispensable que les organisations syndicales, de manière la plus unitaire possible, puissent se rencontrer, confronter leurs revendications et organiser tous types d'action et de luttes. Des débats comme celui de Nantes bien entendu qui permettent de faire comprendre y compris à la population que toute attaque contre les agent-es publics qui exercent des missions de service public, sont des attaques contre les services publics eux-mêmes. Mais il faut également envisager d'autres types de lutte, comme la grève bien entendu, pour obtenir non seulement la fin des reculs de leurs droits mais également pour qu'ils puissent réclamer ce à quoi ils et elles ont droit. Dans le courant du mois de mars par exemple, au plus tard, il est indispensable de pouvoir agir pour nos salaires.

Il n'est pas possible d'envisager de nouvelles attaques sans une riposte à la hauteur pour défendre la Fonction publique et ses agent-es. ♦



PSC ACCORD: Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche, jeunesse et sport

Un accord interministériel PSC sur le volet santé a été signé en mars 2022, il couvre le champ de la Fonction publique sur le versant de l'État. Il a été complété en octobre 2023 par un accord sur la Prévoyance. Les deux accords ont été signés par l'UFSE-CGT.

L'accord PSC qui vient d'être signé par la FER-CGT — après approbation de ses syndicats — repose sur la décliné des accords Fonction publique en santé et en prévoyance. Il est mieux disant qu'eux. Il va s'appliquer à la moitié des agents de l'État, soit 1,3 million d'agents et potentiellement jusqu'à 3 millions de personnes en intégrant les retraités et les ayants droit. Il est l'un des premiers à être finalisés au sein des ministères de la Fonction publique.

15 RÉUNIONS

La négociation avec l'administration a débuté en février 2023 pour se terminer en décembre 2023, après 15 réunions. Ces réunions se sont interrompues de

juin à septembre, à la demande unanime des syndicats car nous voulions un accord qui intègre la prévoyance.

Une vraie négociation a bien eu lieu, au fil des réunions nous avons obtenu des revendications non prises en compte précédemment.

Un des points forts a été de réaliser un travail intersyndical en amont des réunions avec la direction et d'arriver à des propositions sur des bases intersyndicales les plus larges possibles. Cette initiative est à mettre en grande partie à l'actif de la délégation CGT. L'administration au départ peu encline à nous écouter, a fini par nous prendre au sérieux et un véritable travail de fond a pu s'engager.

La direction, bien que d'accord sur certains points avec les syndicats s'est vue retoquer des demandes communes par la DGAFP. Cependant, cela n'a pas remis en cause l'essentiel des avancées obtenues au cours de la négociation.

Notre délégation a su s'appuyer sur l'expertise de l'UFSE. Nous avons travaillé avec une bonne boussole CGT, et sans cette aide, nous n'aurions pas pu progresser dans la compréhension des enjeux complexes en matière de protection sociale complémentaire.

QUELLES SONT LES AVANCÉES PAR RAPPORT AUX ACCORDS DE LA FONCTION PUBLIQUE ?

Deux options ont été ajoutées au panier de soin de l'accord interministériel.

Ces options sont facultatives, l'objectif est d'offrir une couverture plus large sans surenchérir la cotisation.

Nous avons obtenu une participation employeur de 50 % sur les options dans la limite de 5 euros, faute d'obtenir l'intégration de la première option dans le panier de soin (refus de la DGAFP).

Nous avons obtenu un tarif dégressif « mieux-disant » que celui du panier de soin pour les options des enfants.

Pour la solidarité, nous avons arraché l'augmentation des pourcentages des fonds d'aide.

Pour les retraités, à la retraite à l'entrée en vigueur de l'accord, nous avons obtenu la progressivité de l'augmentation de la cotisation en fonction de l'âge.

Pour les collègues travaillant à l'étranger, nous avons obtenu qu'ils puissent bénéficier du régime négocié pour les agents du ministère des affaires étrangères.

L'avancée la plus importante a été l'intégration de la prévoyance dans cet accord. Nous avons refusé de poursuivre les négociations sur la santé tant que la prévoyance n'était pas intégrée.

L'accord prévoyance Fonction publique se décompose en deux volets (garanties statutaires et des avancées assurantielles) et couvre les risques d'incapacité, d'invalidité et de décès.

L'accord prévoit la négociation par ministère d'un contrat collectif en prévoyance à adhésion facultative dont la cotisation sera prise en charge par l'employeur à hauteur de 7 € et accessible sans condition d'âge, ni de santé. Ainsi, nous avons obtenu entre autres d'inscrire dans l'accord le maintien de 80 % de la rémunération globale pour différentes situations (CMO sur les 9 mois pris en charge à 50 %, congés longue durée pour les 4 et 5e année).

Pour les retraités et les ayants droit, une offre sur les frais d'obsèques et la perte d'autonomie devra leur être proposée au même titre que les actifs.

Sur la question du couplage des régimes santé et prévoyance, au renouvellement du marché l'accord prévoit que : « les ministères lanceront un appel public à concurrence en vue de conclure un unique marché public pour la santé et pour la prévoyance, dans la perspective d'un couplage des régimes ».

Ainsi, la négociation a permis d'aller au-delà des accords Fonction publique. L'enjeu pour la CGT est d'obtenir au renouvellement des marchés l'adhésion obligatoire de la complémentaire en prévoyance et ainsi de se rapprocher d'une logique de sécurité sociale et de mutualisation obligatoire et solidaire. ♦

Revalorisation de l'indemnisation des jours placés sur un Compte épargne temps (CET)

Cette revalorisation était attendue depuis les annonces de Guerini faites en juin 2023 au titre des différentes mesures « salariales ».

Lorsqu'un agent dispose d'un Compte Épargne Temps, il peut monétiser ces

jours épargnés : chaque jour placé sur le CET peut donner lieu pour les agents de la Fonction publique de l'État et de la magistrature à une indemnité par jour épargné.

Depuis le 1er janvier 2024, les taux sont revalorisés comme suit :

Catégories	A	B	C
Montant brut de l'indemnité par jour épargné	150 € (au lieu de 135 €)	100 € (au lieu de 90 €)	83 € (au lieu de 75 €)
Assiette CSG / CRDS (98,25 % du montant brut)	143,38	98,25	81,55
CSG (9,2 %)	13,19	9,04	7,5
CRDS (0,5 %)	0,72	0,49	0,41
Montant net	136,09 €	90,47 €	75,09 €

— TEXTES DE REFERENCE —

- >>> Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du CET dans la Fonction publique de l'État et dans la magistrature ;
- >>> L'arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du CET, modifié par l'arrêté du 28 août 2009.





© - AdobeStock

Logement des fonctionnaires : Y-at-il un pilote dans l'avion ? Et un plan de vol ?

Les 10 novembre et 21 décembre 2023, la Fonction publique a réuni les organisations syndicales pour leur expliquer qu'à partir de maintenant le gouvernement avait décidé de s'occuper d'une façon globale et complète du logement des fonctionnaires, sous tous ses aspects, du début de carrière au logement pérenne et familial, et jusqu'à l'accession à la propriété.

Vu la situation des fonctionnaires vis-à-vis du logement, une difficulté d'accès propre aux fonctionnaires, au sein d'une crise structurelle de l'accès au logement pour le monde du travail, cette affirmation a suscité un certain scepticisme, voire une ironie mordante, de la part des syndicats, dont le nôtre. Examinons de plus près les projets du gouvernement.

RÉPONDRE À UNE CARENCE

Il affirme par la voix de l'ancien (et nouveau à l'heure d'écrire cet article) ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, qu'il va élaborer et mettre en œuvre une politique globale pour le logement des fonctionnaires dans les trois versants, État, territoriale et hospitalière. Cette politique prendrait en charge les besoins tout le long d'une carrière : du besoin de logement social suite à une mobilité en début de carrière aux situations d'urgence ; du besoin de logement familial hors logement social aux perspectives d'accession à la propriété ; dans une logique de parcours de logement parallèle au parcours professionnel. Cette politique accompagnerait et permettrait l'exercice de la mobilité et renforcerait fortement l'attractivité de la Fonction publique. Certaines régions (Provence Côte d'Azur, Savoie, de plus en plus la région parisienne et les capitales régionales, ...) ont de

grandes difficultés à attirer, à accueillir et à retenir des fonctionnaires.

PILOTE

Le gouvernement a d'abord mis en place un pilote stratégique, puis en décembre on a su qu'en fait c'en était un autre. Le 10 juillet, Guerini a réuni le premier CILAP (comité interministériel du logement des agents publics), composé des employeurs publics des trois versants et des directions opérationnelles : la DGAFP (Fonction publique), la Direction de l'immobilier de l'État (Finances) et la DHUP (Direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages - Logement-Écologie).

Mais, le 11 décembre, le 2e CILAP a annoncé la création de la DILOAP, le vrai pilote stratégique tant attendu, la délégation interministérielle au logement des agents publics, qui avec ses 7 agents va changer la vie des 5,5 millions d'agents publics ! Il est bien sûr d'autant plus certain que cet objectif sera atteint qu'aucun apport budgétaire ne sera apporté par l'État, car ce seront d'autres financeurs qui permettront la construction des logements nécessaires ! Enfin, « last but not least », un auguste député Renaissance, M. Amiel, contribuera par ses propositions, de plus en plus tardives mais de plus en plus attendues, à élaborer une stratégie d'ensemble...

En fait, on a une construction typiquement bureaucratique, dont on sait déjà qu'elle ne permettra pas d'ap-

porter une réponse à la hauteur des besoins, telle qu'elle est aujourd'hui envisagée.

INTÉGRER LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Le point indéniablement positif est la volonté d'élaborer une stratégie globale pour le logement des fonctionnaires, alors que ce qui existe aujourd'hui est une addition d'efforts méritoires, mais peu efficaces. La part de 5 % de logements sociaux réservée aux fonctionnaires d'État existe, mais sans suivi vraiment efficace ni effectifs suffisants, malgré les améliorations de BALAE, le dispositif dédié.

Les initiatives ministérielles existent, articulées autour d'une logique de réservation de logement, par lesquelles avec une fraction du coût de la construction on réserve aux fonctionnaires l'accès à une partie des logements construits. Mais il faut pour cela des crédits et de la durée pour une réelle efficacité, et seul le ministère des finances a aujourd'hui assez de logements pour répondre à une partie significative des besoins, en particulier en région parisienne.

Les caisses de retraite ERAFP (45 milliards de provisions) et IRCANTEC (15 milliards de réserves) ont consacré, sur proposition des syndicats, au logement des sommes importantes permettant de réserver aux fonctionnaires des appartements en « logement intermédiaire » (entre le HLM et le marché libre), par exemple en rachetant à la SNCF des logements qu'elle vendait (les 4000 logements de la foncière Vesta), entre autres opérations. Mais sans pilote stratégique Fonction publique dans l'État, la part de fonctionnaires parmi les locataires est trop faible, car les administrateurs syndicaux ne sont qu'en position d'investisseurs, et non porteurs d'un mandat social.

Pour sa part l'action sociale interministérielle et ministérielle tente de répondre aux situations d'urgence. Avoir la volonté de rassembler les efforts, de créer des synergies, de donner pour la première fois une cohérence d'ensemble, de répondre aux situations propres à l'État, mais aussi à celles des territoriaux et des hospitaliers est en soi une bonne chose. Mais s'ils n'intègrent pas les représentants des personnels à l'élaboration même et à la mise en œuvre d'une stratégie globale pour le logement des fonctionnaires, les employeurs publics n'arriveront à rien d'autre qu'à des projets technologiques, utiles mais insuffisants.

Les syndicats ont tous revendiqué d'être partie prenante d'une structure de pilotage de la politique du logement, quelle qu'en soit la forme (outil national que revendique la CGT, Conseil

commun de la Fonction publique, CILAP, ...).

INFORMATION DES AGENTS, PROJETS ET FINANCEMENT DES CONSTRUCTIONS

Concernant l'information des agents et la mise à disposition de logements existants, l'État a pour projet de mettre à disposition une plate-forme efficace pour les logements sociaux, le logement intermédiaire et l'accession sociale à la propriété. C'est un engagement de rationalisation et de renforcement des moyens existants, qui serait utile et nécessaire s'il se mettait véritablement en œuvre. Cela suppose d'engager de vraies dépenses et d'y consacrer les effectifs nécessaires, ce qui n'a tout simplement pas été fait jusqu'à maintenant.

Concernant les projets de construction, l'orientation présentée est celle de construire un parc dédié aux fonctionnaires, alors que depuis des décennies l'État se déleste de ses logements en pleine propriété et vend ses biens et ses terrains au lieu d'en transformer certains en logements. Si elle s'avère réelle, c'est une rupture majeure qu'il faut souligner.

Concernant le financement des constructions, ce qui nous a été présenté est un schéma dans lequel l'État n'a pas d'apport financier propre mais trouve des financeurs, qui se rembourseront grâce au « bon risque » locatif que représentent les fonctionnaires. Il mettra à disposition (ou les collectivités locales et les hôpitaux) des terrains sous le prix du marché, afin de baisser le coût total de la construction et des locations. Les opérations seront Fonction publique, voire trois versants. La Caisse des Dépôts sait parfaitement mobiliser dans ce type de montage des fonds qui cherchent à s'investir, et en particulier CDC-Habitat, avec laquelle une convention a été passée par le gouvernement pour l'accès à son parc social et intermédiaire.

Après tout, pourquoi pas, si cela produit des résultats. Cependant FO et la CGC ont déjà publiquement prévenu le

L'UFSE-CGT considère que les besoins ne seront pas satisfaits sans apports budgétaires des employeurs publics, et qu'apporter les seuls terrains ne suffira pas.

gouvernement qu'ils refuseraient que les fonds de la PREFON, 15 milliards qu'ils administrent avec la CFDT et la CFTC, servent à financer de pures opérations financières sans droits de regard des syndicats ni participation structurelle des syndicats à la stratégie politique. Ils donneront la même instruction à leurs administrateurs de l'ERAFP et de l'IRCANTEC.

L'association « France urbaine » des maires de grandes villes promeut un « Action Logement » de la Fonction publique. Action Logement est une institution paritaire patronat-syndicats financée par une cotisation patronale de 0,45 % du salaire brut: c'est l'ancien « 1 % logement ».

L'UFSE-CGT revendique un outil national pour le logement, qui ne duplique pas obligatoirement Action Logement. Elle considère que les besoins ne seront pas satisfaits sans apports budgétaires des employeurs publics, et qu'apporter les seuls terrains ne suffira pas.

Un effort de l'État comparable à celui du patronat privé représenterait 450 millions annuels (0,45 % de 100 milliards de rémunérations brutes). Les employeurs publics peuvent être tentés de trouver ces fonds dans l'indemnité de résidence, dont la dépense totale est du même ordre de grandeur. Dans la situation actuelle de baisse permanente de la rémunération des fonctionnaires par rapport à celles du privé, il n'est tout simplement pas question d'accepter une réforme de l'indemnité de résidence en forme de remise en cause. Ce n'est pas proposé aujourd'hui mais fait à l'évidence partie des réflexions sur le sujet du logement.

Enfin un des axes de la délégation interministérielle (la DILOAP!) est de mieux articuler les politiques ministérielles entre elles. Si cela signifie donner les moyens aux ministères qui n'en ont pas, de mener une politique de logement ministérielle, pourquoi pas; mais s'il s'agit de prendre à certains pour de toute façon ne pas satisfaire les besoins, c'est inenvisageable. Mais ne pas laisser de logements vacants, Finances par exemple, et les ouvrir aux agents des autres ministères, est déjà accepté par les syndicats des ministères concernés.

Le gouvernement s'est engagé à réunir les syndicats pour une concertation nourrie pendant l'année 2024, y compris sur des sujets concrets et techniques. Nous porterons le besoin de rendre permanente non plus la concertation mais la représentation des syndicats dans le pilotage de la politique de logement des fonctionnaires. ♦

Enquête sur l'assassinat d'une militante anti-apartheid

Dulcie September

était représentante de l'African national congress (ANC) en France, dont le dirigeant le plus emblématique fut sans aucun doute Nelson Mandela.

Le but principal de l'ANC était de défendre la majorité noire des politiques discriminatoires mises en œuvre par la minorité blanche.

Ce parti constitua un des mouvements essentiels de la lutte contre l'apartheid érigé en politique officielle en 1948.

Il faut se souvenir que l'ANC fut interdit de 1960 à 1990 par le Parti National raciste au pouvoir.

Ces dirigeants et ses membres furent contraints à la clandestinité et, pour certains, à l'exil. D'autres furent emprisonnés durant des années dans des conditions inhumaines (c'est le cas de Nelson Mandela). D'autres encore furent assassinés par le pouvoir et les nervis à son service.

Lorsque Dulcie September exerce son mandat en France, l'apartheid a donc encore cours et nombre de militantes de l'ANC sont pourchassées y compris en dehors de l'Afrique du Sud.

Jacqueline Derens militait dans une association anti apartheid en France et rencontra Dulcie September

lors d'un congrès de l'UNESCO consacré aux droits de l'enfant. Une indéfectible amitié militante est née entre les deux femmes. Le 29 mars 1988 Lucie September est assassinée devant la porte de son bureau, rue des Petites écuries à Paris. Jacqueline Derens sera celle qui identifiera le corps à la morgue. L'affaire fit grand bruit à l'époque. Après un hommage à la Maison des métallos, les funérailles de Dulcie September regroupèrent près de 10000 personnes au Père Lachaise. Si une instruction fut évidemment ouverte, rapidement elle conclut à l'impossibilité de faire éclater la vérité. Quatre ans plus tard l'enquête fut close faute de preuves. Le travail mené façon Cold case, par Bruno Collombat est foisonnant et nous replonge dans le contexte politique français de la fin des années 80 début 90. L'enquête, touffue, fourmille d'éléments et nécessite de la concentration pour être suivie dans ses allers-retours. Contournement de l'embargo en vigueur pour poursuivre les marchés nucléaires civils et militaires entre la France et l'Afrique du Sud raciste, intermédiaire d'Israël et des Comores où sévissait la clique de Bob Denard (mercenaire ayant participé à plusieurs coups d'États en Afrique), double jeu de certains représentants de l'ANC, affairisme, opacité politique, secret-défense... Tous les ingrédients sont réunis pour permettre d'analyser les pistes qui conduiraient aux commanditaires de l'exécution sommaire de la militante qui, à l'évidence, en savait trop. Décrite comme intransigeante, droite, obstinée la figure de Dulcie September ne laisse pas insensible. Elle est donc une de ces figures marquantes qui payèrent de leur vie leur combat contre l'apartheid et œuvrèrent l'avènement d'une société juste et démocratique en Afrique du Sud. ♦



Échange avec Jacqueline Dérens

304 pages
200 x 272 mm
ISBN:
9782754834513
Date de
parution:
22/11/2023
Prix 26 €

■ JACQUELINE, L'ENQUÊTE DE BENOÎT COLLOMBAT NOUS APPREND QUE VOUS ÊTES LA PERSONNE QUI IDENTIFIA LE CORPS DE DULCIE SEPTEMBER APRÈS SON ASSASSINAT. ON IMAGINE DONC QUE VOUS ÉTIEZ PROCHES. QUELLES ÉTAIENT LES RELATIONS QUI VOUS LIAIENT À DULCIE SEPTEMBER ?

■ J.D. — J'ai rencontré Dulcie September à Londres où elle travaillait pour IDAF (International Defense and Aid Fund) une organisation qui s'occupait de venir en aide aux familles des prisonniers politiques. En 1979, elle est venue représenter l'ANC à l'Unesco à Paris dans le cadre de l'Année internationale de l'enfant. Elle m'avait beaucoup impressionnée par sa passion à dénoncer la situation des enfants noirs sous le régime d'apartheid: sous-alimentation, mortalité infantile élevée faute de soins, école au rabais, avenir plombé à cause de la cou-

leur de la peau. Quand elle a été nommée représentante de l'ANC à Paris, pour la France, la Suisse et le Luxembourg, j'ai tout naturellement proposé de l'aider dans son travail, et aussi de partager des moments amicaux avec elle, exilée et seule dans un pays dont elle ne maîtrisait pas la langue. Partager un repas, parler de son pays et aussi de son retour dans son pays libéré du régime d'apartheid, le rêve qu'elle n'a pu voir se réaliser. Après sa mort, j'ai gardé le contact avec sa famille, en particulier avec son neveu Michaël Arendse qui a été une des chevilles ouvrières pour relancer le dossier judiciaire. La ville d'Arcueil, où Dulcie a vécu, garde sa mémoire vivante et organise chaque année, le 29 mars, un événement pour commémorer sa mémoire et à cette occasion invite un représentant de la famille Arendse. Aller à la morgue, pour reconnaître le corps de Dulcie est un souvenir ancré dans ma mémoire et qui depuis m'a amené à me poser beaucoup de questions sur cet assassinat.

■ EN TANT QUE REPRÉSENTANTE DE L'ANC EN FRANCE QUELLES ACTIONS MENAIENT DULCIE SEPTEMBER ?

■ J.D. — Sa mission était très importante comme celle de toutes celles et de tous ceux qui représentaient l'ANC en exil. Leur travail, sous la direction d'Olivier Tambo, le collègue avocat de Nelson Mandela, qui avait accepté en 1960 de partir en exil, était de faire connaître la réalité de l'apartheid et construire la solidarité avec l'ANC, le mouvement de libération du peuple sud-africain.

Faire connaître la réalité de la vie quotidienne sous l'apartheid était facile pour Dulcie qui avait connu dans sa chair toutes les injustices du système. Femme métisse née en 1935, elle avait connu avec sa famille la classification raciale qui déterminait la vie de chacun selon que vous étiez classé blanc, métis, indien ou noir. Farouche opposante au régime d'apartheid, emprisonnée puis forcée à l'exil, elle savait de quoi elle parlait.

La construction de la solidarité internationale à la lutte de l'ANC était un travail long et difficile. Dans un milieu favorable au régime d'apartheid comme l'était la France et tous les pays occidentaux, qui voyaient dans ce régime un rempart au communisme, convaincre que les sanctions obligatoires votées par les Nations unies étaient indispensables pour mettre fin au cauchemar que vivait la population noire n'avait rien d'évident. C'est pourquoi Dulcie dénonçait inlassablement la violation de l'embargo sur les



Jacqueline Dérens, angliciste de formation, militante anti-apartheid, responsable de Rencontre nationale contre l'apartheid. Elle a été une des actrices de la mobilisation de l'opinion publique française contre le régime d'apartheid. Elle est également l'auteur de Dulcie September : Le Cap 1935-Paris 1988 : Une vie pour la liberté, Non lieu éditions, 2013, et de Nous avons combattu l'apartheid déjà chez Non lieu éditions en 2006.

armes et la collaboration nucléaire. Elle utilisait souvent cette formule, empruntée à Oliver Tambo, « ce ne sont pas les sanctions qui nous tuent, mais l'apartheid ». Elle demandait aux militants anti-apartheid, aux syndicats, à l'opinion publique d'exiger du gouvernement français qu'il applique les sanctions, seul moyen pour paralyser l'économie sud-africaine, renforcer la lutte du mouvement de libération et mettre fin au régime d'apartheid qualifié de crime contre l'humanité par les Nations unies.

Jusqu'à sa mort, Dulcie a tenu ce discours et montré le double langage du gouvernement français, qui dénonçait le régime d'apartheid d'un point de vue moral, mais continuait à entretenir des liaisons dangereuses avec ce même régime en lui livrant armes et pétrole et à collaborer pour lui permettre d'acquérir toute la technologie nucléaire aussi bien civile que militaire. C'est certainement cette action qui a été le déclencheur de son élimination physique.

■ ESTIMEZ-VOUS QUE LE SOUVENIR DE DULCIE SEPTEMBER COMME CELUI D'HENRI CURIEL, MILITANT ÉGALEMENT ASSASSINÉ À PARIS EN 1978, SONT ASSEZ CONNUS AUJOURD'HUI ? COMMENT L'EXPLIQUER ?

■ J.D. — Il n'est facile pour aucun état de reconnaître les erreurs du passé et pour le gouvernement français de reconnaître sa complicité dans l'assassinat de militants politiques sur son sol. Il a donc tout intérêt à ce qu'une fois l'émotion passée, le public oublie ces sombres histoires. Pour un état qui se dit « de droit » avouer que le droit a été ouvertement bafoué et que des tueurs peuvent agir en toute impunité sur notre sol n'est guère flatteur et jette le discrédit sur son discours. Pourtant, faire la lumière sur ces meurtres, dire la vérité ne pourrait que renforcer notre crédibilité en tant que « pays des droits de l'Homme », une image défigurée par ces crimes. Il est nécessaire de continuer à faire la clarté sur tous ces crimes commis sur notre sol et sur lesquels on met l'étiquette « secret défense » pour empêcher les familles des victimes et l'opinion publique de connaître la vérité.

■ POUVEZ-VOUS NOUS DIRE QUELS SONT LES ESPOIRS QUE VOUS FONDEZ DÉSORMAIS POUR QUE L'ENQUÊTE SUR L'ASSASSINAT SOIT ROUVERTE ?

■ J.D. — Depuis 2021 la famille et les amis de Dulcie, en prenant appui sur les conclusions de la Commission Vérité et Réconciliation, ont ouvert une procédure judiciaire pour déni de justice de l'État français envers la famille et la reconnaissance de ce crime comme crime d'apartheid, ce qui le rendrait imprescriptible. C'est un combat long et procédurier mais notre ami et avocat Maître Yves Laurin fait un travail remarquable et nous avançons pas à pas. Après une première audience publique devant le tribunal de Paris en décembre 2022, nous marquons des points d'autant plus que la justice sud-africaine s'est aussi mise en route. Sur les recommandations de la Commission Vérité et Réconciliation, des enquêtes sont en cours sur plusieurs cas, dont celui de Dulcie September. Si les justices des deux pays collaborent comme elles peuvent le faire selon une convention d'entraide judiciaire signée en 2001, nous pouvons arriver à connaître enfin la vérité sur l'assassinat de Dulcie. ♦



**LE 8 MARS, ON ARRÊTE TOUT
POUR GAGNER
L'ÉGALITÉ SALARIALE**

