union fédérale
des syndicats
de l'État

la cgt

N° 336 — MARS 2024 — ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0927-S06197

ENCADREMENT SUPÉRIEUR
Rapport de la
Cour des comptes

EPSU
Préparation
du 11e congrès

FONCTION PUBLIQUE

19 mars
Urgence salariale dans la Fonction publique

MISSIONS
ENSEIGNEMENT PRIVÉ
Un syndicalisme CGT en plein essor

FP ÉDITO
FONCTIONPUBLIQUE
N° 336 >> MARS 2024

Le droit à l'interruption volontaire de grossesse dans la Constitution!

Au moment où ces lignes sont écrites, les parlementaires viennentd'inscrire le droit à l'interruption volontaire de grossesse dans la Constitution.

La France est le premier pays dans le monde à consacrer le droit des femmes à disposer de leur corps.

A la veille de la journée internationale des droits des femmes, le vote des parlementaires est d'une grande importance alors que ce droit n'existe pas dans de multiples États et qu'il a fait l'objet d'une abrogation fédérale il y a quelques années aux États-Unis.

Autant de raisons de poursuivre notre bataille internationaliste pour imposer ce droit partout.

Cette journée est aussi à inscrire à l'actif des batailles entreprises depuis des décennies pour le droit à l'avortement, sa prise en charge à 100% par la Sécurité sociale, l'instauration du délit d'entrave à l'encontre de quiconque s'oppose au droit d'avorter où encore l'extension du délai de 12 à 14 semaines pour pouvoir avorter...

Beaucoup reste à faire à un moment où, notamment, la droite extrême et l'extrême-droite n'ont de cesse que de remettre en cause ce droit.

Alors oui, le 8 mars est l'occasion pour la CGT, pleinement inscrite dans les grèves et manifestations féministes avec d'autres organisations, de réaffirmer ce droit pour toutes dans tous les pays du monde.

Il s'agira aussi de se battre pour l'effectivité de ce droit en France avec, entre autres, des établissements de santé et des praticiens·nes en nombre suffisants sur l'ensemble du territoire national. ◆

FP SOMMAIRE

2 ÉDITO

ACTU
3 ■ Mobilisation le 19 mars
3 ■ Pensions : mobilisation le 26 mars
4 ■ Uniforme, tenue unique
4-5 ■ Celles qui luttent sont celles qui vivent!

INTERNATIONAL
6-7 ■ EPSU 11e congrès

HISTOIRE
8-9 ■ ROBERT BADINTER — ANNÉES 80
■ Panthéonisation Manouchian

MISSIONS
10-11 ■ CGT Enseignement privé
12 ■ Les combats de la CGT-EP

SOCIAL
13-14 ■ PSC

COLLECTIF
15-16 ■ Réforme encadrement supérieur

FILM
17 ■ Moi, capitaine

ANGLE DROIT
18-19 ■ Cumul emploi-retraite du fonctionnaire

Ce numéro de *Fonction publique*, daté mars 2024, numéroté 336, est livré avec un cahier spécial de 4 pages sur le webinaire organisé par la CGT Fonction publique le 2 février

FP FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Patrick Désiré
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Catherine Bartoli, Camille Borne, Fabien Dampenon, 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

Urgence salariale dans la Fonction publique : toutes les organisations syndicales appellent à la mobilisation le 19 mars

Les organisations syndicales de la Fonction publique CFDT, CFE-CGC, CGT, FA, FO, FSU, Solidaires, UNSA constatent et condamnent l'absence de toute perspective de mesures générales d'augmentation des rémunérations dans la Fonction publique dans un contexte d'inflation encore soutenue. Il est urgent d'ouvrir sans délai des négociations pour améliorer les carrières et prendre des mesures générales pour les salaires, notamment en revalorisant le point d'indice, dans une situation d'effondrement du niveau des rémunérations des agent·es publics.

Pour l'égalité salariale et professionnelle, la journée internationale de lutte pour les droits des femmes le 8 mars sera une étape de mobilisation à laquelle nous apportons tout notre soutien.

Loin de répondre sur la question des rémunérations et des conditions de travail, le président de la République a réaffirmé la mise en perspective d'une loi, qu'il qualifie « d'historique », pour la Fonction publique visant selon lui à mieux reconnaître le « mérite ».

Quelques semaines plus tard, il ajoute un plan de 10 milliards d'économies pour les ministères et les agent·es qui mettent en œuvre les politiques publiques. Les organisations syndicales dénoncent ces décisions, tant sur le fond que sur la forme. Les agentes et les agents ne sont pas dans l'attente du « mérite » mais d'une rémunération qui leur permette de vivre dignement de leur travail et qui soit prise en compte pour le calcul de leurs pensions. Elles et ils sont aussi dans l'attente des moyens pour accomplir les missions qui sont les leurs dans de bonnes conditions, y compris dans l'intérêt des usagers·ères.

Pour mettre un terme à la spirale de stigmatisation et de dévalorisation de l'ensemble des personnels de la Fonction publique et refuser de subir une année blanche en matière salariale, les organisations syndicales décident d'une journée de mobilisation le 19 mars prochain et les appellent à se mobiliser par tous moyens y compris la grève. ◆

RETRAITÉ·ES

PENSIONS : MOBILISATION LE 26 MARS

Malgré une revalorisation des pensions de 5,3 % des retraites de base

Conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale, les retraites de base ont augmenté de 5,3 % au 1er janvier 2024 (versées le 9 février) pour l'année 2023.

Rien n'est prévu au titre de l'année 2024 pour les retraites de base et complémentaire Agirc-Arcco, alors que le niveau de l'inflation prévue autour de 3,7 %, se traduisant par la poursuite de l'érosion du pouvoir d'achat des retraité·es.

Mois après mois, le décalage entre le montant des pensions et l'évolution des prix s'accentue. D'autant que les augmentations des retraites sont faites après plusieurs mois d'inflation forte. Elle frappe encore plus durement les retraité·es les plus modestes. Plus les retraites sont faibles, plus la part consacrée aux dépenses du quotidien pèse lourdement sur le pouvoir d'achat. En 2 ans, les produits alimentaires ont augmenté de 29 %, le gaz de 80 %, l'électricité de 28 %.

Début 2024, une nouvelle hausse est programmée pour l'électricité, les mutuelles et complémentaires santé, les franchises sur les médicaments, les loyers, le transport.

Ces hausses de prix ont un effet catastrophique sur la vie des retraité·es, beaucoup d'entre eux se privent de couverture sociale, de soins, de loisirs voire de produits de première nécessité.

En 2023, 50 % des 17,3 millions de retraité·es ont des pensions inférieures à 1 570 € (brut mensuel), 20 % d'entre eux ont une retraite autour de 1 000 € dont 74 % sont des femmes ayant eu des carrières « hachées ». Aujourd'hui, 1,7 million de retraité·es sont sous le seuil de pauvreté.

Uniforme, tenue unique : entre nostalgie et diversion

Alors que les premières expérimentations du port de l'uniforme sont prévues pour le printemps et la rentrée 2024 dans plusieurs établissements scolaires, le président Macron a annoncé la généralisation de la « tenue unique » pour la rentrée 2026, si les résultats s'avèrent positifs.

Cependant, au-delà des considérations pratiques nécessaires à la mise en place d'une expérimentation réussie et d'une évaluation objective, une question fondamentale se pose : **quelle est l'idéologie sous-jacente à cette annonce ?**

Au cours des derniers mois, le président Macron a multiplié les décisions et prises de position qui semblent étrangement réactionnaires, tout en naviguant sur le terrain idéologique du RN. Se présentant comme pragmatique et doté du bon sens nécessaire pour faire avancer l'éducation, il s'embourbe dans une vision passéiste, prônant le retour à une école d'une époque idéalisée qui n'a jamais vraiment existé. De plus, cette « École de la blouse » était l'une des plus inégalitaires, offrant rarement aux élèves issus des milieux populaires l'accès à l'enseignement secondaire et à l'émancipation. En d'autres termes, c'était une école de l'exclusion et de la sélection.

Dans un contexte où le manque de personnel est flagrant, où les conditions de travail et d'études se détériorent considérablement, et où les salaires des enseignants sont en baisse constante, la question de l'uniforme ou de la tenue unique n'est clairement pas la priorité.

Cette annonce peut sembler être un simple coup de communication, mais elle révèle surtout la volonté du président d'imposer ce dangereux « réarmement civique » à une jeunesse qui n'a jamais demandé cela.

De plus, la question de l'uniforme révèle l'hypocrisie du pouvoir et sa volonté de détourner l'attention du public des véritables causes des inégalités sociales et scolaires dans notre pays, à savoir le pouvoir d'achat, la pauvreté et les discriminations. Monsieur Macron, toutes les études le confirment : l'uniforme scolaire ne contribue en rien à combattre ces inégalités. Il ne fait qu'atténuer partiellement les inégalités « visibles », tout en exacerbant celles liées aux manteaux, baskets et autres fournitures scolaires… Ou celles créées par l'existence des écoles privées et leur ségrégation sociale.

La généralisation de l'uniforme représenterait un investissement colossal d'environ 7 milliards d'euros. Cette somme astronomique devrait avant tout être consacrée au recrutement, à la formation et à une meilleure rémunération du personnel qui manque cruellement aujourd'hui. Voilà où se situe l'urgence.

Il est temps de se concentrer sur les véritables défis auxquels notre système éducatif est confronté. Il est temps de mettre l'accent sur la qualité de l'enseignement, sur le bien-être des élèves et des enseignants, sur la résolution des inégalités qui entravent leur réussite. Investissons dans les outils et les ressources nécessaires pour offrir une éducation de qualité à tous les élèves, quelles que soient leur origine sociale ou leur situation économique.

Il est temps de se tourner vers l'avenir, de construire une éducation moderne et inclusive, plutôt que de s'enfermer dans des débats stériles qui ne font que polariser notre société. N'oublions pas que l'éducation est la clé de notre progrès collectif, et que nous devons nous attaquer aux vrais problèmes pour permettre à notre jeunesse de s'épanouir et de devenir les citoyens responsables et éclairés de demain. ◆

JOURNÉE D'ÉTUDE CONFÉDÉRALE DU 8 FÉVRIER 2024

Celles qui luttent

POURQUOI LA GRÈVE FÉMINISTE ?

Myriam Lebkiri, référente bureau confédéral activité femmes mixité, a rappelé que toute la CGT a décidé de faire du 8 mars une journée centrale de lutte pour les droits des femmes et l'égalité professionnelle. C'est un appel international. Depuis notre 52e congrès la CGT s'est déclarée féministe. CGT-FSU-SUD appellent à la grève féministe, comme en Espagne.

> **En France les femmes gagnent 28,5 % de moins que les hommes, 19 % de moins dans la Fonction publique, 40 % en moins de retraites. 80 % des temps partiels sont féminins.**

Fanny de Coster, pilote de la commission activités femmes mixité, a précisé que des articles vont paraître dans la presse CGT ainsi qu'une émission sur France 3 ; du matériel va être envoyé dans les UD : foulards, badges, affiches, tracts… Mobilisons-nous sur tout le territoire.

Il n'y a rien à attendre d'E. Macron. Son intervention sur le « réarmement démographique » comme son soutien à G. Depardieu sont scandaleux.

Rachel Silvera, maîtresse de conférence Université Paris Nanterre, a présenté son enquête « mon travail le vaut bien », étude conjointe avec l'IRES « Investir dans les métiers du soin et du lien » :

4 millions d'emplois, ultra-féminisés sont à revaloriser : petite enfance, santé, action sociale, perte autonomie ; avec des salaires proches du SMIC ou du salaire médian (bac +3 à 5).

sont celles qui vivent !

Supprimer l'écart entre leurs rémunérations et ce à quoi elles pourraient prétendre par rapport à leurs diplômes coûterait 26,8 milliards pour le privé et 16,5 milliards pour le public, soit 1,4 % du PIB.

1,1 million d'emplois seraient nécessaires pour répondre aux besoins (1,7 million pour atteindre la situation de la Suède), soit 44 milliards €.

TOTAL : 79 milliards soit 3 % PIB, un équivalant à la fraude fiscale ou à la moitié des aides publiques aux entreprises.

La consultation « mon travail le vaut bien » comprenait 58 questions et 7 000 réponses (forte prédominance féminine). Il en ressort une complexité du travail de ces professionnelles, des responsabilités minimisées alors qu'il requiert un engagement en permanence et une forte autonomie, des exigences physiques, psychiques, émotionnelles, temporelles, un poids des horaires atypiques, des qualifications invisibilisées.

Pour autant elles sont fières de leur métier mais ne le recommandent pas. 64 % affirment qu'elles ne tiendront pas jusqu'à la retraite.

DES TÉMOIGNAGES ONT ÉTÉ DONNÉS SUR LA GRÈVE FÉMINISTE DANS LE MONDE.

À noter les victoires des salariées de ST MICROELECTRONICS à Grenoble et la présentation de l'association « choisir la cause des femmes » créée par Gisèle Halimi et Simone de Beauvoir.

LECTURES RECOMMANDÉES :

Le berceau des dominations. Anthropologie de l'inceste, livre I par Dorothée Dussy

Le meilleur de l'Europe pour les femmes Nouvelle édition actualisée 2008 de « La clause de l'Européenne la plus favorisée » sous la direction de Gisèle Halimi.

MESURES PROPOSÉES PAR L'ASSOCIATION « CHOISIR LA CAUSE DES FEMMES » :

— Salaire minimum vital européen pour la femme et sa famille

— Congé paternité même durée obligatoire que le congé maternité : meilleure répartition de la vie domestique – moins impact sur la carrière des femmes.

— Créer un réseau féministe européen avec des actions politiques fortes.

— Imposer ce débat dans la rue et par la grève comme en Espagne.

— Salaire égal pour un travail de valeur égale.

L'APRÈS-MIDI A ÉTÉ CONSACRÉE À DES ATELIERS :

• Comprendre les inégalités de salaires.

• 8 mars : rendre visible la grève féministe ?

• Comment faire grève : Dépasser les contraintes professionnelles et familiales.

• Comment faire une campagne de syndicalisation des femmes autour du 8 mars ?

Globalement, ont été abordés les questions d'écarts de rémunérations, les primes, les temps partiels, les carrières, la répartition sexiste des métiers, les outils utiles tels que les DUERP, les rapports sociaux uniques, mais aussi les obstacles à lever pour réussir une grève féministe, tels que la prise de conscience globale, les solidarités et caisses de grève, la répartition des tâches domestiques et familiales, etc.

Sophie Binet, secrétaire générale confédérale, a conclu la journée, rappelant l'importance pour toutes et tous du combat féministe, dans la société comme dans la CGT.

Pour terminer, un *femmage* [neol. pour *hommage* – N.D.L.R.] a été rendu à la mémoire de Martha Desrumaux, figure du Front populaire, résistante et féministe. ◆

FÉDÉRATION SYNDICALE EUROPÉENNE DES SERVICES PUBLICS
EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNION

EPSU 11e congrès

18-21 JUIN 2024 — BUCAREST

Un enjeu pour les travailleur·euses et la paix

L'*European federation of public service union* (Tr. : fédération syndicale européenne des services publics), une des plus grandes fédérations européennes, tiendra son 11e congrès du 18 au 21 juin 2024 à Bucarest.

Forte de ses 8 millions d'adhérent·es l'EPSU couvre les secteurs des services publics pour :

- Les personnels de la santé et du social ;
- Ceux des collectivités locales et régionales ;
- Ceux des personnels de l'État et des institutions européennes ;
- Ainsi que ceux de l'énergie, des déchets.

La CGT est présente dans les quatre secteurs énumérés, par la Fédération la santé action sociale, celle des Services publics, celle de Mines énergie et enfin l'UFSE.

Sont également présents la CFDT, FO, l'UNSA et la CGC, ces deux dernières adhèrent seulement pour un un des versants, l'UNSA pour l'État, la CGC pour l'énergie.

Nous y représentons 235 000 adhérents pour nos quatre structures et sommes la première organisation syndicale française en nombre d'adhérents.

Elle est également composée des adhérents de la région Europe (Union Européenne et hors UE) de l'Internationale des services publics (ISP).

Elle porte la voix de ses adhérents à l'intérieur du comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats à laquelle elle adhère.

La CGT occupe la première vice-présidence, preuve de la reconnaissance du travail et des combats qu'elle impulse.

LES ORIENTATIONS

L'EPSU a été au cœur de la lutte menée en Europe pour défendre et améliorer les services publics et les conditions de travail et de salaire dans ce secteur. Depuis 45 ans, elle milite, négocie et plaide en faveur d'un changement social positif, d'une égalité accrue, de services publics plus nombreux et de meilleure qualité pour tous et de mesures urgentes pour assurer une transition climatique juste.

Dès le départ, l'EPSU s'est efforcée de construire une fédération forte, indépendante, capable d'unir des membres dans toute l'Europe et de promouvoir un programme commun.

Nous tirons notre force et notre fierté de nos accomplissements et nous continuons d'œuvrer pour les travailleurs des services publics et nos collectivités, en luttant contre une société qui soit basée sur la recherche de profit. L'intérêt général de l'humanité et l'environnement sont au centre de nos actions et revendications.

Les priorités de l'EPSU sont très vastes et nous devons travailler avec la CES et l'ISP sur plusieurs fronts, au-delà des frontières géographiques et institutionnelles, en unissant nos membres et les travailleurs sur un espace, allant du cercle polaire jusqu'au-delà de l'Oural, en passant par le Bosphore, des membres qui sont issus des pays de l'Union européenne, candidats à l'adhésion, ou très éloignés de cette perspective.

Durant la prochaine période inter-congrès, nous continuerons d'honorer nos engagements d'assurer des services publics de qualité et des emplois de qualité pour les travailleurs des services publics, tout en faisant face à de nouvelles menaces pour la paix et la sécurité, la démocratie et les droits de l'homme. Nous resterons déterminés à lutter contre la montée des inégalités et de la pauvreté, la crise climatique et la dégradation de l'environnement. Nous avons la certitude que si nous ne sommes pas capables d'apporter une réponse efficace aux problèmes grandissants de la violence, du fascisme et de l'extrême droite, ainsi qu'à l'injustice sociale, économique et écologique, ce sont les travailleurs, nos familles et nos

collectivités qui en paieront le prix.

L'EPSU s'appuie sur son appartenance à la CES et à l'ISP pour mettre en œuvre ses priorités.

LES ACTIONS

Le programme d'action se subdivise en cinq parties :

A. Œuvrer pour la paix, la démocratie, l'égalité, les droits et les libertés

B. La réappropriation et le renforcement des services publics

C. Lutter pour une transition verte, numérique et juste sur le plan social

D. Des emplois de qualité pour des services de qualité

Les représentants des organisations CGT se sont fortement impliqués dans le travail d'élaboration du texte.

Nous sommes particulièrement intervenus sur la nécessité de lutter pour une société plus juste, centrée sur le partage des richesses produites… et non plus l'accaparement des bénéfices par quelques-uns.

Nos amendements ont porté sur l'urgence d'une paix durable, du désarmement, et des luttes sans relâche pour combattre toutes les extrêmes droites qui nourrissent les haines et abîment la démocratie.

L'égalité des droits pour les femmes, tant au travail que dans la société, des revendications au cœur de notre action militante qu'il nous faut amplifier car bien des reculs sont constatés. Dès que des restrictions sont menées, c'est d'abord dans les politiques d'égalités qu'elles s'opèrent.

L'EPSU constate une montée en puissance de la criminalisation de l'action syndicale accompagnée d'une grave atteinte aux droits syndicaux et de grèves, les adhérents ne laisseront rien passer et notre mobilisation sera toujours plus grande face à ces attaques qui amplifient notre détermination à les combattre. La solidarité et notre détermination feront barrage à ces offensives patronales ou gouvernementales.

CRISE COVID

La crise Covid a démontré s'il le fallait que les services publics et ses agents ont été indispensables pour faire face et venir en aide aux populations. C'est grâce au dévouement extrême des agents publics, souvent au péril de leur santé et de leur vie, que les agents ont pu faire face. Ils en sont sortis épuisés. Cette crise a aussi révélé des carences abyssales d'investissement et de moyens ces services publics.

La reconquête, le renforcement, la qualité du service public et la reconnaissance de ces personnels ont été au centre de notre préparation, d'autant que dans les suites de la crise sanitaire, l'inflation est venue écraser les pouvoirs d'achat des fonctionnaires et travailleurs. Quel que soit le secteur, les augmentations de salaires deviennent une urgence.

Nous agissons également, pour des services de santé de qualité, dotés en personnel suffisant et parfaitement outillés pour affronter non seulement le quotidien des populations mais aussi pour affronter les crises sanitaires à venir.

Nous poursuivons notre combat contre les grands groupes lucratifs du secteur des soins et de la prise en charge des personnes âgées qui maltraitent nos aînés et détournent l'argent public pour gaver les actionnaires et leurs dirigeants.

Les mêmes considérations s'appliquent au secteur de l'énergie. Il est urgent de sortir l'énergie des logiques du marché en encadrant et réglementant les prix par un contrôle public.

Lutter pour une transition écologique, numérique et juste sur le plan social.

En Europe, comme en France d'ailleurs, des milliards d'euros d'argent public ont été mis à disposition des multinationales, sans rien exiger en contrepartie. Il faut mettre un terme à ces distributions financières qui, échappant à tout contrôle, participent à l'octroi de généreux dividendes pour les actionnaires.

La réappropriation des services publics est une priorité pour tous les syndicats de l'EPSU.

La CGT doit élargir sa participation à l'EPSU par de nouvelles adhésions de fédérations CGT pour peser plus et mieux avec nos revendications au sein du dialogue social sectoriel européen, ainsi que dans le travail au sein de l'EPSU, c'est un enjeu majeur auquel il va falloir répondre rapidement. ◆

Secteur de l'État

L'EPSU s'est doté de plusieurs comités sectoriels dont le comité NEA (National and European Administration) qui intervient pour le secteur des personnels de l'État et qui a effectué un certain nombre de campagnes, notamment sur la justice et la transparence fiscale.

Au sein du comité NEA nous travaillons notamment sur les services d'accueil des réfugiés et des migrants, sur les mesures d'austérité, les droits des travailleuses et travailleurs en matière d'information et de consultation, l'accès aux administrations et la qualité de celles-ci, le bien-être au travail.

En tant que représentants des travailleuses et travailleurs de l'État, nous élaborons des revendications communes pour les personnels pénitentiaires, des finances, des ambassades, les inspecteurs du travail et bien d'autres. Pendant ce dernier mandat, nous avons produit, à l'aide de chercheurs, un rapport sur l'ingérence des cabinets privés dans la politique des différents pays, nous avons également travaillé à un accord sur la numérisation signé par l'ensemble des organisations syndicales Européenne et, fait exceptionnel, par l'ensemble des représentants des employeurs mais celui-ci est pour l'instant bloqué par la commission Européenne sur le fait d'en établir une directive normative. Une grande partie du temps a été également consacrée aux services des douanes suite au Brexit, il faut noter que les syndicats anglais sont restés au sein du comité NEA. Notons d'ailleurs que l'ancien directeur français de Frontex, l'agence de l'Union européenne chargée du contrôle des frontières, vient de rejoindre le RN, ce qui donne une idée de la difficulté de travailler avec cette agence, d'ailleurs il n'y a pu avoir aucun travail !

Le travail au sein de ce comité est primordial pour avoir des réponses coordonnées au niveau Européen aux différentes attaques et pour gagner des droits pour tous les travailleurs et travailleuses. ◆

ROBERT BADINTER — ANNÉES 80

LE PROGRÈS DANS LA JUSTICE ET LA CGT

Disparu le 9 février, Robert Badinter aura contribué de manière incontournable à l'aboutissement de progrès fondamentaux pour la société.

Évidemment, on pense à son combat pugnace et inlassable contre la peine de mort.

Son abolition en 1981 est le fruit d'un engagement courageux et d'une conviction qui n'a jamais failli en dépit des freins et des embûches.

Il faut dire à nouveau combien la fin de la peine capitale en France constitue une avancée essentielle pour les droits humains.

Mais, Robert Badinter, c'est également la suppression de la Cour de sûreté de l'État et la fermeture des sinistres quartiers de haute sécurité (les QHS). C'est encore les parloirs libres. Sans omettre évidemment la dépénalisation de l'homosexualité !

Si, cela va de soi, Robert Badinter n'était pas le seul à se battre pour ces réformes progressistes. Pour autant, ce n'est pas céder au culte de la personnalité que de mettre en exergue son rôle incontournable.

D'ailleurs, loin du consensus béat dans lequel certaines et certains se rachètent une vertu à bon prix, nous demeurons plus réservés sur plusieurs aspects de sa politique en tant que ministre de la Justice, en particulier sur le plan budgétaire et sur sa conception des relations avec les organisations syndicales. Sur le plan humain, sa mansuétude vis-à-vis des zones d'ombre de François Mitterrand peut également interroger.

Mais dire cela n'entache pas le reste qui est considérable.

UN CONTEXTE COMPLEXE

Comme nous l'évoquions juste avant, il ne faut surtout pas croire que l'abolition de la peine de mort allait de soi, voire était une évidence.

Rappelons par exemple qu'un sondage réalisé en septembre 1981, juste avant le vote à l'Assemblée Nationale, indiquait que 62 % des Français étaient favorables au maintien de la peine capitale.

Lors des scrutins à l'Assemblée et au Sénat, une large majorité des élu·es de droite se prononça contre l'abolition.

L'hommage quasi unanime rendu aujourd'hui à Robert Badinter ne doit pas faire oublier les prises de position d'hier.

L'abolition de la peine de mort, la suppression des QHS, l'humanisation des parloirs, une politique carcérale plus ouverte constituaient autant d'enjeux qui trouvaient une résonance particulière chez les surveillants pénitentiaires et leurs syndicats.

LA CGT FACE À SES RESPONSABILITÉS

Chez ces derniers, c'est peu dire que les réformes du pouvoir exécutif de gauche rencontraient une franche hostilité.

La Fédération nationale des personnels pénitentiaires et de justice CGT de l'époque se rangeait parmi les opposants aux réformes engagées.

Bien entendu, il ne s'agissait pas d'un point de vue monolithique au sein de tous les adhérents CGT mais c'était celui qui prévalait et qui s'exprimait publiquement.

Il faut, par exemple, avoir présent à l'esprit que le président de la fédération, défenseur de la peine de mort, avait appelé à voter Giscard d'Estaing dès le premier tour des élections présidentielles de 1981.

S'il est vrai que l'indépendance des fédérations est un des principes constitutifs de la CGT, elle ne peut cependant s'exercer à partir de positions contraires aux valeurs que notre confédération défend.

Or, en cette toute fin des années soixante-dix et en début des années quatre-vingt, la fédération dérive sur des engagements antinomiques des fondations de notre syndicalisme.

LA CRISE ET SON DÉNOUEMENT

Alertés, l'UGFF (aujourd'hui l'UFSE) et le bureau confédéral se préoccupent rapidement de cette situation où les pratiques antidémocratiques s'ajoutent aux positionnements plus que problématiques.

Très vite, l'espoir de ramener la direction de la fédération à des revendications en adéquation avec les valeurs de la CGT s'avère vain. En s'appuyant dès lors sur les camarades qui, au sein de la fédération, défendent d'autres positions et une vision alternative de la politique carcérale, l'UGFF et le bureau confédéral prennent leurs distances et travaillent à envisager une autre construction syndicale dans l'administration pénitentiaire.

Dès lors, les affrontements avec la majorité de la direction fédérale vont aller crescendo.

Le 3 décembre 1982, dans un communiqué commun, la confédération et l'UGFF affirment : *« La réforme du système pénal doit tendre à substituer une finalité de prévention de la délinquance et de réinsertion sociale à la seule action répressive »*.

Puis, le 4 février 1983, *« Les politiques antérieures menées sous Giscard, Chirac, Peyrefitte du tout carcéral et du tout répressif ont échoué. »* et, un peu plus loin, *« la CGT et l'UGFF apprécient positivement la démarche et les mesures*

annoncées par le garde des Sceaux » et, enfin, « *le CGT et l'UGFF indiquent qu'elles sont en désaccord avec les déclarations de la fédération Justice CGT, déclarations qui n'engagent qu'elle-même* ».

Mais, la situation et les tensions ne font qu'empirer.

Le 6 juillet 1983, le bureau confédéral adopte une déclaration que le 7 juillet, l'UGFF explicite comme « *un acte exceptionnel dans la vie de la CGT qui est l'aboutissement d'une situation exceptionnelle.* »

Entre autres choses, la déclaration du BC précise que la fédération « *utilise le sigle de la CGT pour participer à des actions qui, loin de défendre les revendications et les intérêts des personnels, conduisent à les récupérer dans les entreprises menées par la réaction et les milieux extrémistes à des fins de déstabilisation* ».

Le BC affirme en conséquence « *que, dans ces conditions, cette organisation ne peut plus se prévaloir du titre et du label de la CGT* ».

À la fin de 1983, avec les camarades partisans de revendications progressistes, un nouvel outil syndical voit le jour à l'occasion d'un congrès constitutif, l'Union générale des syndicats de la pénitentiaire CGT. L'UGSP-CGT, dans ses orientations de décembre 1983, préconisait de nouvelles missions pour les surveillants, pour plus d'implication dans le suivi des détenus tant en termes d'accompagnement social que de participation et avis dans les instances décisionnelles, comme les commissions d'application des peines.

QUELQUES ENSEIGNEMENTS

La CGT a laissé des forces dans cette séquence.

Elle le savait mais elle l'a assumé tant il est des choses avec lesquelles il n'est pas question de transiger, hier comme aujourd'hui et demain.

Dans cette période où l'extrême droite est aux portes du pouvoir avec ses orientations dangereuses et nauséabondes, cela doit nous inciter à la combattre sans relâche en convainquant le plus grand nombre d'un projet syndical porteur d'espoir. ◆

L 'UGSP-CGT, dans ses orientations de décembre 1983, préconisait de nouvelles missions pour les surveillants, pour plus d'implication dans le suivi des détenus

Avec cette entrée au Panthéon ce sont aussi les 22 autres membres du groupe Manouchian qui accèdent à la plus haute reconnaissance de la France

RASSEMBLEMENT ET HOMMAGE AUX 23 FTP-MOI DE L'AFFICHE ROUGE

Le 21 février 2024 a été marqué par l'entrée de Missak et Mélinée Manouchian au Panthéon. Missak, héros de la résistance, chef militaire des Francs-Tireurs et Partisans de la main-d'œuvre immigrée (FTP-MOI) de la région parisienne et de sa femme Mélinée, shéroïne de la Résistance. Avant cette « Panthéonisation », la CGT et le PCF organisaient leur propre hommage au 11 rue Plaisance à Paris 14e, dernière demeure du couple. Extrait de l'intervention de Sophie Binet.

La panthéonisation de Missak et Mélinée, c'est la réparation d'une injustice.

C'est un message universel qui souligne combien les idéaux d'égalité des droits, sans distinction de naissance, de croyance ou d'apparence pour lesquels Manouchian et ses camarades ont donné leurs vies, peuvent soulever le monde entier.

Mais ce nouvel unanimisme autour de leur mémoire ne doit pas dénaturer ou dépolitiser leur héritage.

Elles et ils fuyaient les persécutions, l'antisémitisme, le génocide des arméniens, le fascisme de Franco et Mussolini ou encore le nazisme d'Hitler. D'origines et de confessions diverses elles et ils avaient vécu des histoires différentes. Mais elles et ils avaient cette conscience de classe qui en faisait des humanistes, des internationalistes.

C'est d'abord au sein de la CGTU qu'un certain nombre d'entre elles et eux ont trouvé la possibilité de militer sans renier leur histoire et leurs origines.

C'est là qu'elles et ils purent s'organiser dans la Main d'Oeuvre Etrangère, la MOE, créée dès 1923 par la CGTU et qui deviendra la MOI un peu plus tard, organisation commune de la CGTU et du PCF. A cette période, après l'hécatombe de la grande guerre, la France a besoin de main d'œuvre et organise l'immigration de travailleurs et de travailleuses. Mais ils n'ont aucun droit et sont surexploités par le patronat. La CGTU comprend aussitôt l'enjeu de les organiser pour lutter contre les mises en opposition et créer une solidarité de classe entre français et étrangers. L'organisation en « groupe de langue » italien, yiddish, polonais, espagnol, arménien… permet de rassembler dans un combat unifiant pour les libertés et les droits sociaux sans nier la pluralité des identités et des cultures.

La lutte syndicale, hier comme aujourd'hui, permet de rassembler quels que soient l'origine, la religion ou le genre, à partir de batailles concrètes, à partir de son travail et de la défense de ses intérêts face à son employeur.

Retrouvez l'intégralité du discours d'hommage de Sophie Binet

sur le site cgt.fr

Page Actualités de la CGT,
cocher la thématique Histoire

CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ
un syndicat en plein essor

La CGT-EP est un syndicat national rassemblant l'ensemble des personnels de l'enseignement privé sous contrat qui englobe enseignant·es et non enseignant·es.

Le secteur de l'enseignement privé sous contrat compte environ 140000 enseignant·es du ministère de l'Éducation nationale (MEN), 5000 enseignant·es du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), et 80000 personnels de droit privé. Nos syndiqué·es sont dans les écoles, collèges et lycées du MEN, dans les lycées agricoles du MASA et dans les IME-ITEP.

• **Le personnel enseignant est payé majoritairement par l'État:**

Cette adhésion concerne différents types de contrats tels que le contrat simple (surtout en IME-ITEP), le contrat d'association (majoritairement dans le privé catholique), et d'autres contrats dans un cadre régional comme Diwan et Calendretta.

Mais nous ne sommes que des contractuel·les de droit public donc n'ayant pas le statut de fonctionnaire:

— De nombreuses dispositions identiques aux professeur·es du public pour ceux et celles du MEN, telles que la grille de rémunération et le PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations).

Quant aux enseignant·es du MASA, ils/elles sont annualisé·es et touchent une moindre rémunération que ceux du public.

- Des particularités liées à la non-fonctionnarisation: pas de mobilité au sein de différents ministères, retraites différentes (RG+AGIRC-ARRCO), cotisation chômage, prévoyance.

• **Le personnel administratif, technique, de vie scolaire ainsi que les formateur.trices**

Cette adhésion concerne tous les contrats d'association comme OGEC, CNEAP ou laïcs mais toujours de loi 1901 donc sans but lucratif. La précarité y est omniprésente et la malléabilité, un atout.

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES MINISTÈRES ET DANS LES ÉTABLISSEMENTS:

Elections	CCMMEP (Éducation nationale)	CCM (Agriculture)
Résultats CGT-EP	En hausse	Constant
Les autres OS	CFDT (31%), SPELC (26%), CFTC (24%) les 3 représentatives La 5e est le SUNDEP à 2,5%.	CFDT (64,7%), CFTC (19,1%), SPELC (7,9%)
En 2018	1 siège à 8,3 % première fois représentatif	1 siège à 8,2 % première fois représentatif
En 2022	1 siège à 9,4 %	1 siège à 8,3 %
OS représentatives	Nous faisons partie des 4 OS	Nous faisons partie des 3 OS

CCMMEP : comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé sous contrat
CCM : comité consultatif mixte

Des batailles persistent dans les branches Enseignement privé non lucratif (EPNL) et Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) pour atteindre la représentativité nécessaire. Nous sommes à environ 6,9 % au dernier relevé, il faudrait atteindre 8 % pour être représentatif dans la branche. Ce combat est à mener pour la prochaine campagne qui débute sur le cycle de 2025 avec les élections TPE de cette année.

Les enseignant·es, bien que rémunéré·es par l'État, présentent des particularités liées à leur non-fonctionnarisation, avec des différences notables dans les domaines tels que la mobilité, les retraites – sur les 25 meilleures années et non les 6 derniers mois – et la cotisation chômage. Depuis la loi Censi de 2005, ils font partie de la communauté de travail, étant électeurs

et éligibles au CSE, avec la possibilité d'être DS.

Chaque liste CGT présente au CSE récoltant au moins 10 % de suffrage est une victoire.

Depuis 2017 nous contestons la mesure de représentativité du fait que sont prises en compte les voix des agents publics et des personnels de droit privé, indistinctement. Le Conseil d'État nous a donné raison mais le lobbying catho à l'Assemblée nationale a fait voter une loi permettant d'évincer la CGT.

Le dernier arrêté nous évinçant date de juillet 2023, quelques jours après notre victoire début juillet.

Tenace, la bataille juridique continue avec des référés et des Questions Prioritaires Constitutionnelles.

UN ENGAGEMENT CENTENAIRE POUR LA DÉFENSE DES DROITS DE TOU·TES LES SALARIÉ·ES :

• Des années 1900 aux années 70 : une construction lente et marginale

Au Congrès confédéral CGT de Montpellier en 1902, le Syndicat des Professeurs Libres Laïcs (SPLL) fait ses premiers pas. En 1906, lors du Congrès d'Amiens, l'enseignement libre émerge parmi les syndicats isolés. Après la Première Guerre mondiale, le SPLL s'affilie à la CGT. Entre les deux guerres, des sections naissent dans quelques établissements, principalement à Paris. La véritable impulsion survient en 1968 avec des pionniers tels que Jean Michel Joubier, Daniel Chatel, et Annick Guillochon.

• De 1970 à 2011 : la construction du SNPEFP historique

Le premier congrès du SNPEP en avril 1970, succédant au SPLL, rassemble l'enseignement privé sous et hors contrat avec l'État ainsi que les chambres de métiers. La lutte s'engage pour une Convention nationale collective unique, le paiement des heures de délégation, et la nationalisation des établissements privés sous contrat. En 1978, le SNPEP devient le SNPEFP en intégrant les CFA associatifs et l'ensemble de la formation hors contrat. Le projet de loi Savary est abandonné en 1984, et la loi Censi de 2005 entraîne des reculs.

• De 2011 à aujourd'hui : un syndicat enseignement privé sous contrat au sein de la FERC CGT

En octobre 2011, le 15e congrès du SNPEFP à La-Colles-sur-Loup marque la création de trois nouveaux syndicats pour répondre à l'augmentation de syndiqués aux statuts différents.

C'est ainsi que ce même congrès devient le 1er congrès du SNEIP : Syndicat national de l'enseignement initial privé.

Les luttes persistent pour une Convention collective nationale, un grand service public d'éducation, le paiement des heures de délégation, et la représentativité nationale.

En décembre 2018, le SNEIP obtient enfin la représentativité dans l'Éducation nationale et au Ministère de l'Agriculture ce qui a eu pour conséquence le doublement de nos syndiqué·es. Cette représentativité est confortée une nouvelle fois en décembre 2022, ce qui permet d'augmenter notre nombre de syndiqué·es.

• En mai 2023, au congrès de Ronce-les Bains, le SNEIP devient la CGT-EP afin d'être plus identifiable.

La CGT-EP continue son développement. Elle se fait de plus de plus connaître auprès des personnels notamment des jeunes, engagé·es et soucieu·ses de trouver un syndicat proche de leurs valeurs.

Nous sommes un syndicat national, la 3e orga de la FERC, et talonnons la 2e…En 5 ans, nous avons considérablement augmenté notre nombre d'adhérents (actuellement 3 600).

Nous sommes aussi affiliés à l'UFSE comme nous représentons des salarié·es de l'État.

REVENDICATION PRINCIPALE : UN GRAND SERVICE PUBLIC, LAÏC ET GRATUIT DE L'ÉDUCATION

Revendiquant un grand service public, laïc et gratuit de l'éducation, avec la fonctionnarisation des personnels et la nationalisation des établissements, la CGT-EP défend ses membres, de droit public comme de droit privé.

Cette nationalisation permettrait d'offrir des lieux de formations différents favorisant la mixité sociale et l'émancipation de chaque élève. Stanislas est loin d'être représentatif de nos établissements.

LES VALEURS FONDAMENTALES DE LA CGT-EP

La CGT-EP s'appuie sur des valeurs fondamentales qui guident son action :

• **Solidarité :** Défendre les droits de tous les personnels, y compris les plus précaires.

• **Égalité** : Lutter contre toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité des chances pour tou·tes les élèves.

• **Justice Sociale** : Combattre les injustices sociales et économiques affectant le monde du travail.

• **Démocratie** : Être un syndicat démocratique et indépendant, prenant des décisions de manière transparente et participative.

• **Laïcité** : Respecter toutes les convictions religieuses et philosophiques, défendre la neutralité du service public d'éducation.

• **Internationalisme** : Se battre pour la justice sociale et la solidarité à l'échelle mondiale.

EN PLUS DE CES VALEURS FONDAMENTALES, LA CGT-EP S'ENGAGE ÉGALEMENT À :

• Défendre la qualité de l'enseignement public

• Promouvoir la professionnalisation des personnels de l'enseignement privé

• Lutter contre la précarité et l'exploitation

• Améliorer les conditions de travail des personnels de l'enseignement privé

• Accroître les salaires et les retraites

• Développer les droits syndicaux

Malgré les obstacles, la CGT-EP trouve un écho favorable auprès de collègues déçus par d'autres organisations. L'avenir de la CGT-EP semble prometteur, porté par ses valeurs de solidarité, égalité, justice sociale, démocratie, laïcité, et internationalisme. La défense de la qualité de l'enseignement public, la promotion de la professionnalisation, la lutte contre la précarité, l'amélioration des conditions de travail, et le renforcement des droits syndicaux restent au cœur de ses engagements. ◆

Les combats de la CGT-EP

Les combats de la CGT-EP englobent divers enjeux, témoignant de sa lutte pour un enseignement équitable et dépourvu d'ingérence communautaire.

CES BATAILLES INCLUENT:

• **1er degré:** Opposition aux heures bénévoles sous couvert de caractère propre jusqu'à proposer de la catéchèse par les enseignants.

• **Heures de délégation:** Lutte pour des conditions équitables.

• **Laïcité:** Opposition aux pratiques telles que la bénédiction des cartables, les détournements d'heures pour la catéchèse ou la pastorale, et les cas extrêmes comme la présence d'un prêtre exorciste en Normandie.

• **Discriminations:** Défense des droits LGBTQIA+, opposition aux discriminations ethniques, avec un exemple cité où des candidats à noms à consonance nord-africaine sont surreprésentés.

• **Retraite et conditions de travail:** Lutte pour des retraites équitables et de meilleures conditions de travail.

• **Inclusion pour chacun·e:** vrai statut pour les AESH, valorisation des IME-ITEP, formation des personnels et temps alloué pour ses missions

• **Lutte contre l'extrême droite:** Adhésion à VISA pour contrer l'extrémisme.

• **Financement et contrôle de l'argent public:** Plaidoyer pour une utilisation transparente des fonds publics, soulignant que 75 % du financement d'un établissement privé sous contrat proviennent de fonds publics. L'actualité récente avec les déclarations d'AOC a mis en lumière le fonctionnement des établissements privés sous contrat, l'entre-soi, … qui n'est pas la réalité de tous les établissements, mais qui donne du sens à notre revendication de nationalisation, ce qui éviterait ces types de dérives. On combat aussi certaines associations de parents d'élèves comme SOS éducation et Parents vigilants à cause de leur prises de positions réactionnaires sur les questions de genre, éducation sexuelle, etc.

• **Dérégulation des horaires:** Opposition aux horaires non réglementés (les 50'), favorisant une concurrence déloyale avec le secteur public.

• **Application des circulaires:** Lutte pour l'application équitable des circulaires, notamment celles concernant la vie scolaire, qui ne relèvent pas du contrat d'association.

• **Secteur à conquérir:** La CGT-EP se développe dans un secteur en expansion, luttant pour une place équitable dans les instances réglementaires.

• **Management violent.** De nombreux collègues vont l'objet de violences psychologiques de la part de leur chef d'établissement en particulier lorsqu'ils sont militants CGT.

• **Une rémunération juste, équitable et sans contrepartie:**

— 2000 € pour les personnels de droit privé débutants;

— 2 fois le SMIC pour les professeur·es et les formateur·trices;

— La formation tout au long de la vie et sur temps de travail;

— La reconnaissance de nos métiers et de notre rôle dans la société. ◆

© - AdobeStock

Les décrets sur le statutaire en prévoyance

capital décès, rentes éducation et handicap, congés maladie

La DGAFP va présenter au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État deux décrets traduisant les dispositions statutaires de l'accord interministériel en prévoyance pour l'État du 20 octobre 2023, l'un pour le risque décès (capital décès et rentes éducation et handicap), l'autre pour le risque incapacité (perte de revenu en congé maladie).

UN CALENDRIER DÉCALÉ AU SECOND SEMESTRE

Le choix de la Fonction publique a été de faire passer les décrets statutaires d'abord, leur publication étant prévue fin mars, après passage en Conseil d'État.

Leur succéderont une concertation puis des textes réglementaires permettant de modifier la liste des maladies ouvrant droit à congé maladie, ainsi qu'à donner la possibilité de suivre des formations pendant les congés maladie dans un objectif de reclassement.

Les contours de la « période transitoire » prévue par l'accord — qui permettra aux agents déclarés invalides d'avoir un revenu et de patienter jusqu'à la réforme statutaire de l'invalidité de 2026 (1er janvier 2027 au plus tard), sans être mis d'office en retraite pour invalidité d'ici là — seront abordés au 2e ou 3e trimestre 2024.

Les marchés en prévoyance seront donc lancés sans connaître les contours exacts de la période transitoire, ce qui posera des problèmes de tarification aux opérateurs complémentaires.

La CGT avait plaidé pour qu'on décide rapidement du dispositif prévu, avant le lancement des marchés. La Fonction publique prévoit d'inclure dans les marchés un avenant interdisant aux opérateurs de les dénoncer, et prévoyant un dispositif complémentaire. Ce qui revient à demander aux mutuelles de prévoir une assurance de personne sans en connaître le coût définitif, donc le tarif. C'est très inhabituel, pour user d'un euphémisme.

La date d'effet des décrets statutaires prévue pour le 1er janvier 2024, pour des raisons données de mise au point technique des nouvelles procédures (modification de la paie et paiement des rentes). L'accord prévoit une application courant 2024. Le problème est qu'en particulier pour le décès et le paiement des rentes pour les enfants, tout décès entre le 1er avril et le 1er septembre ne générera pas de droits. Le décalage de 5 mois entre la publication des décrets et leur date d'effet est trop important.

LES CONTRACTUELS ET DES OUVRIERS D'ÉTAT ALIGNÉS SUR LES FONCTIONNAIRES

Alors qu'ils relèvent de dispositions moins protectrices, les contractuels vont être alignés sur les fonctionnaires par ces deux décrets. Pour les ouvriers d'État, seul le présent décret sur le capital décès et les rentes enfants s'applique à ceux. Pour les droits en cas de maladie, ils seront alignés sur ceux des fonctionnaires par un décret propre aux ouvriers d'État, vu la complexité de leur réglementation et le retard de transcription qui les affectent pour d'autres dispositions statutaires.

Concrètement, il suffira aux contractuels de l'État d'avoir quatre mois d'ancienneté cumulés dans la Fonction publique, quel que soit le versant, pour avoir droit à un an de congé de maladie ordinaire de 12 mois, avec 3 mois à 100 % de la rémunération et 9 mois à 50 %, et 3 ans de congé de grave maladie (longue maladie pour les fonctionnaires). Le congé long est rémunéré à 100 % la première année, contre 100 % de l'indiciaire et un tiers des primes pour les fonctionnaires, et aux 60 % de droit commun les deux années suivantes. Comme pour les fonctionnaires, les heures supplémentaires non forfaitaires ne sont pas prises en compte.

La subrogation, c'est-à-dire le paiement direct des prestations par l'employeur public aux contractuels et le versement par la Sécurité sociale de ses prestations à l'État et non plus aux contractuels, entrera en application le 1er janvier 2025. Pour cette disposition très favorable aux agents, les contraintes techniques, ne permettant pas une mise en œuvre immédiate, sont audibles puisque le bénéfice en sera ensuite acquis définitivement aux contractuels. Elle est sans effet sur le niveau des droits.

CAPITAL DÉCÈS ET RENTES

…/…

Pour le capital décès, les règles sont les mêmes pour tous les statuts, un an de rémunération et trois ans en cas de maladie professionnelle ou accident du travail, attentat, attaque dans l'exercice des fonctions ou acte de dévouement. La seule différence est que pour les contractuels le capital décès de la sécurité sociale (3738 euros en 2024) est complété par l'IRCANTEC jusqu'à une année. L'employeur public paiera éventuellement les deux années supplémentaires. Pour les ouvriers d'État et les fonctionnaires, c'est l'employeur public qui paie tout directement.

Ce sera le service des retraites de l'État (SRE) qui paiera les rentes éducation et handicap pour les enfants de tous les agents décédés, quel que soit leur statut. La CGT est favorable au développement du rôle de prévoyance du SRE, en particulier dans le futur cadre statutaire de l'invalidité.

Les montants sont fixés pour la rente éducation à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) avant 18 ans, soit 193 €, et 15 % de 18 à 26 ans inclus soit 580 €, quelle que soit la formation suivie. Elle sera versée de nouveau en cas de reprise d'études. La rente à vie enfant handicapé est à 15 % du PMSS (580 €), et elle est à vie si l'adulte réunit les conditions pour toucher l'allocation adulte handicapé (AAH), qu'il la perçoive ou pas d'ailleurs. Ces rentes sont doublées si les deux parents sont décédés. La demande de rente, obligatoire comme pour la pension de réversion, n'est pas soumise à un délai, la dette de l'État ne pouvant être supérieure à 4 ans en cas d'absence de demande initiale.

La revalorisation des rentes suit la revalorisation du plafond de la sécurité sociale, qui suit le salaire moyen du privé, et qui est très supérieure aux évolutions salariales de la Fonction publique ces 25 dernières années.

DIVERGENCES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Comme pour le paiement intégral de la rémunération, primes comprises, pendant les trois premiers mois de maladie ordinaire, l'intégration des primes dans la garantie de revenu en longue maladie exclut les heures supplémentaires.

Dans le secteur privé, les heures supplémentaires font partie du salaire, « sont cotisées » selon le droit commun et sont intégrées à l'ensemble des droits sociaux. C'est une protection pour les salariés, pour leur garantir que le bénéfice financier qui est l'objectif de l'entreprise et le résultat de leur travail, intègre le vrai prix du travail, sans possibilité de minorer en particulier les droits sociaux liés au « coût de travail ». On prend donc la totalité du salaire par défaut.

Les missions publiques relèvent d'une autre logique. A priori les administrations ne créent pas de valeur ajoutée, sauf pour la société dans son ensemble, et les missions publiques entraînent l'existence d'un statut des agents, qui permet à l'employeur public de décider unilatéralement des conditions collectives de travail pour mettre en œuvre ces missions, sans obligation contractuelle de sa part vis-à-vis des agents. Les missions n'appartiennent pas aux agents.

Les éléments de rémunération non permanents, comme les heures supplémentaires occasionnelles, sont contingents dans cette logique, et n'ont pas à être intégrés à la rémunération permanente, ce qui est l'effet du statut.

Le problème est que dans le monde réel l'employeur public a intégré les heures supplémentaires de façon régulière dans certaines missions, alors que le statut lui donne le droit d'organiser unilatéralement les conditions collectives de travail.

C'est pourquoi l'accord du 20 octobre prévoit d'ajouter à la garantie de rémunération en longue maladie « et les autres éléments de rémunération à caractère permanent » à l'article 2.2.

En conséquence les heures supplémentaires annualisées des enseignants fonctionnaires et contractuels, d'un montant forfaitaire et payées sur 9 mois, sont intégrées à la garantie de rémunération. Elles sont intégrées de fait à la rémunération annuelle des enseignants, qui ne peuvent pas refuser les deux premières heures hebdomadaires annualisées. En revanche les heures supplémentaires non annualisées ne sont pas couvertes par la garantie de rémunération (*HSA-nnualisées* contre *HSE-ffectives*).

Le problème est que de nombreux corps, en particulier ouvriers, techniques et de missions régaliennes comme les policiers, ont un volume important d'heures supplémentaires intégrés de façon régulière à leur rémunération annuelle, exactement dans les mêmes conditions que les enseignants. Et il ne peut être question pour eux de refuser de les accomplir, du fait de leur mission publique. Le rapport de la Cour des comptes de juin 2021 sur la rémunération des congés maladie des agents publics de l'État pointe en particulier la perte de revenu des agents d'exploitation des travaux publics de l'État au ministère de l'Écologie.

La CGT propose qu'un arrêté de la Fonction publique liste ces corps et ces emplois, et le volume de rémunération garanti, pour arriver à la même situation que pour les enseignants. Il y a donc une divergence sur l'interprétation de l'accord, la Fonction publique considérant que le « caractère permanent » des éléments de rémunération, c'est d'abord le support juridique forfaitisé et annualisé des HSA des enseignants, et pas la réalité de la rémunération de missions publiques précises, pour lesquelles les heures supplémentaires sont régulières mais non programmables. On ne peut programmer ni le moment où la neige tombe sur les routes ni la durée d'une « planque » policière.

> La mise en œuvre des accords, c'est aussi du rapport de force, l'employeur public ayant une culture de la décision unilatérale.

APPLIQUER UN ACCORD, C'EST AUSSI DU RAPPORT DE FORCE

La mise en œuvre des accords, c'est aussi du rapport de force, l'employeur public ayant une culture de la décision unilatérale. Pour un syndicat signer un accord n'équivaut pas à faire confiance à l'employeur, mais à accepter un compromis comportant des avancées et pas de reculs, et à se mobiliser constamment pour maintenir le niveau du compromis.

Ces deux décrets constituent une indéniable avancée statutaire pour les agents, leurs ayants droit et en particulier leurs enfants en cas de décès. Il n'en reste pas moins que les questions de date de mise en œuvre et de garanties des heures supplémentaires de certains corps et emplois se posent.

Il est certain que la mise en œuvre de l'accord en prévoyance concernant « la période transitoire » et les discussions qui l'accompagneront, et ensuite la réforme statutaire de l'invalidité et la clause de revoyure de 2026, ne seront pas plus simples et appelleront à la plus grande vigilance de la CGT, pour être le plus favorables possibles aux agents. ◆

Dossier PSC complet sur notre site internet: cgtetat.fr onglet « Société », menu « Sécurité sociale / Mutuelles », haut de page

© - AdobeStock

Réforme de l'encadrement supérieur

La Cour des comptes vient de publier ses observations définitives sur la réforme de l'encadrement supérieur dans les ministères économiques et financiers (MEF).

Ce titre interroge car le périmètre restreint aux MEF (qui emploient plus d'un tiers des administrateurs de l'État) ignore de fait la grande majorité des hauts fonctionnaires et le cadre indemnitaire n'est pas totalement stabilisé (en particulier pour les emplois fonctionnels), la Cour reconnaissant que l'estimation ne pourra être précisément chiffrée que dans trois ans.

Pour rappel, cette réforme vise à « *constituer un corps unique, attractif et véritablement interministériel* », celui des administrateurs de l'État . L'UFSE CGT a toujours combattu l'interministérialité, cheval de Troie de la destruction de la Fonction publique de carrière et l'attractivité doit être mise en parallèle avec le silence assourdissant opposé aux revendications salariales des agents publics dans un contexte inédit de perte de pouvoir d'achat…

La Cour reconnaît d'emblée que la volonté politique de mettre en œuvre cette réforme complexe dans des délais brefs a entraîné son découpage en plusieurs séquences — statutaire, indiciaire puis indemnitaire — ce qui complexifie l'exercice d'appréciation globale de la réforme. Un premier bilan du « succès » et de l'attractivité de la réforme peut être mesuré par les hauts fonctionnaires ayant opté pour accéder à ce nouveau corps (il est en effet possible de rester dans un corps mis en extinction) : apparemment plébiscité par les administrateurs des finances publiques et au Contrôle général économique et financier, les membres de l'Inspection générale des finances apparaissent plus réservés (ils ne représentent cependant qu'environ 10 % des effectifs concernés).

DES EFFETS BUDGÉTAIRES SENSIBLES

Il peut être utile de rappeler que ce nouveau corps comportera trois grades comportant chacun une trentaine (!) d'échelons avec deux particularités : l'accès au troisième grade sera volontairement très restrictif (de l'ordre de 2 % de l'ensemble des agents) et la progression dans les grades interviendra au gré de promotions, subordonnées à l'accomplissement d'une mobilité. Pour la CGT, la mobilité obligatoire induite ne peut que fragiliser les liens entre les hauts fonctionnaires et leurs collaborateurs et inciter à la surenchère en matière de « mercenarisation » de l'encadrement supérieur, au détriment des agents et du service publics.

Selon les termes mêmes du rapport, la nouvelle grille indiciaire est fondée sur une attractivité continue plus qu'immédiate lors du reclassement dans le nouveau corps, qui rehausse en moyenne de 4,3 % la rémunération brute mensuelle des cadres supérieurs des MEF au moment de leur reclassement (soit environ 180 € bruts mensuels). Le coût de la réforme est estimé entre 25 et 30 M€ mais s'ajouteront à ce coût celui, probable, d'un alignement des corps supérieurs techniques, des douanes et de la répression des fraudes (hors périmètre de la réforme) ainsi que la charge du glissement vieillesse technicité (GVT) qui traduit l'effet continu de l'avancement au cours de carrière (estimé à 2 M€ par an). La Cour relève sur ce point que c'est in fine la conséquence budgétaire la plus importante de la réforme du fait d'une grille indiciaire plus haute et d'une vitesse de progression légèrement accrue des indices. Encore une fois, dans un contexte où le ministre de la Fonction publique refuse d'envisager la moindre mesure salariale pour les agents publics, cet effet d'aubaine non négligeable accordé aux cadres supérieurs ne peut être perçu autrement que comme une gifle ! La Cour enfonce le clou en qualifiant ce montant de « modeste » au regard d'une augmentation d'1 % du point d'indice, chiffrée à 900 M€.

Mais ce « cadeau » n'est que l'arbre qui cache la forêt. En effet, de l'aveu même de la Cour, c'est en pratique le nouveau régime indemnitaire qui sera le principal levier d'attractivité de la réforme !

La convergence vers le régime indemnitaire des MEF, réputé comme l'un des plus favorables est l'objectif attendu. Il peut être utile de rappeler que le régime indemnitaire des administrateurs des finances publiques avait été critiqué par la Cour des comptes elle-même dans un référé de 2017 !

De même, la Cour ne fait qu'effleurer le sujet sensible du maintien de ces primes exorbitantes dans le contexte de la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics, qui vient remplacer la défunte responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables du « Trésor ». Pour la CGT, la désormais possible défausse de responsabilité des hauts fonctionnaires vers leurs subordonnées ne justifie plus le maintien de ces primes indécentes…

Pour rappel, les administrateurs de l'État relèvent du Régime indemnitaire sujétion expertise et engagement professionnel (RIFSEEP), déclinaison dans le public de la prime « au mérite », car composé de 72 % de primes liées aux fonctions et 28 % liées aux résultats. La première partie a été revalorisée et harmonisée à hauteur de 30 % pour les deux premiers grades puis à nouveau rehaussée en juin 2023 ! De plus, les plafonds de ces primes ont été relevés, entre 7 % et 26 % mais jusqu'à une fourchette de revalorisation de 31 % à 95 % (!) pour les emplois fonctionnels, les plus recherchés.

DES POINTS D'ATTENTION SIGNIFICATIFS

Si la CGT s'est opposée à cette réforme, c'est bien sûr pour ses conséquences statutaires mais également pour les conséquences concrètes sur l'exercice des missions par les agents publics, désormais dirigés par des hauts fonctionnaires évanescents dénués de toute culture métier. La Cour reconnaît ce risque à demi-mot, en alertant sur l'enjeu majeur du maintien de compétences professionnelles de haut niveau et reconnaît que la gestion des agents et de leurs carrières ne peut s'inscrire dans une perspective exclusivement interministérielle et que les besoins des services doivent être pris en compte pour conserver parmi leur encadrement un certain degré de motivation et de technicité, en particulier en préservant la promotion interne.

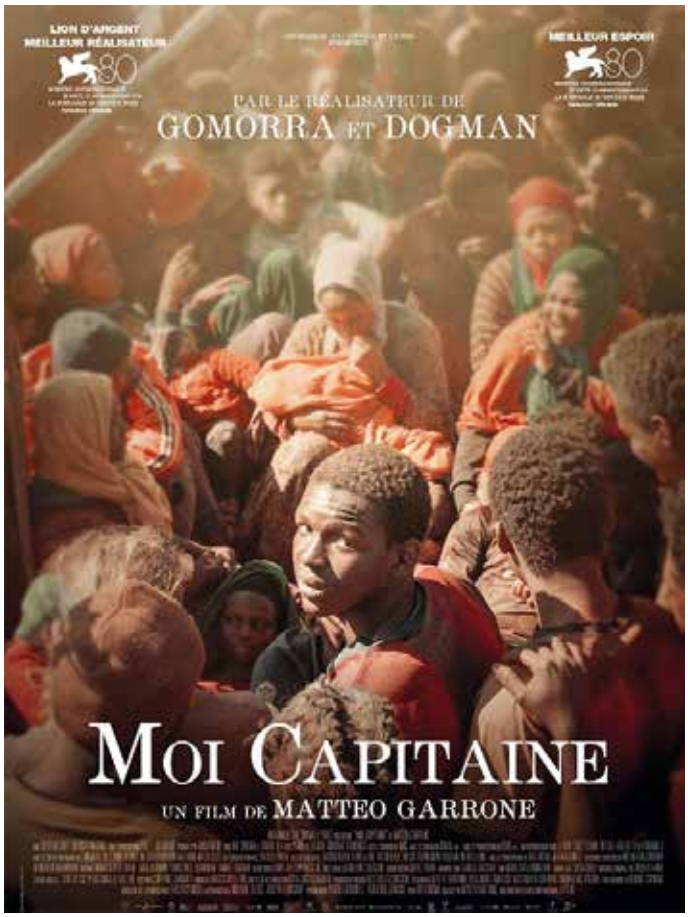
Un autre sujet sensible est discrètement évoqué par la Cour, comme toujours en termes particulièrement choisis : il importe également de veiller à ce que certains services ne soient pas tentés de rajeunir trop systématiquement leurs effectifs, gonflant alors le nombre de hauts fonctionnaires sans affectation. Ce qui pouvait ressembler à une attention particulière au sujet de plus en plus sensible de l'emploi des « seniors » n'est en fait qu'une vigilance comptable sur le coût pour la collectivité de maintenir des agents sans affectation à ce niveau de rémunération, là encore un privilège exorbitant du droit commun… La gestion des fins de carrière fait cependant l'objet d'une analyse spécifique par la Cour, qui envisage un risque réel d'embolie de la gestion des administrateurs de l'État des MEF en fin de carrière.

> les besoins des services doivent être pris en compte pour conserver parmi leur encadrement un certain degré de motivation et de technicité

Compte tenu du caractère interministériel du nouveau corps, la gestion des ressources humaines va devenir le domaine réservé du secrétariat général des ministères économiques et financiers par rapport aux équipes de gestion des ressources humaines de proximité des directions générales, directions ou service. Une délégation ministérielle à l'encadrement supérieur sera particulièrement impliquée dans cette réforme. Il peut être intéressant de mettre en parallèle son effectif de quatre agents avec les responsabilités confiées !

Enfin, la Cour acte que la formation spécialisée du Conseil supérieur de la Fonction publique, intitulée « commission de l'encadrement supérieur de l'État » constitue la nouvelle instance de dialogue social sur ce sujet. Instituée par arrêté en août 2022, l'UFSE CGT y est titulaire de deux sièges. Malheureusement, seulement deux réunions se sont tenues en 18 mois, ce qui reflète la valeur accordée au dialogue social à l'heure actuelle… ◆

© - AdobeStock



Moi, capitaine

Dans ce film, le cinéaste et scénariste italien Matteo Garrone raconte le périple de deux adolescents sénégalais vers l'Europe.

NOTORIÉTÉ

Son premier long métrage en 1997 *Terra di mezzo* traitait déjà du sujet de l'immigration, mettant en scène le quotidien des immigrés à Rome, entre travail au noir et nostalgie du pays. Spécialiste des festivals, Matteo Garrone a reçu de nombreuses récompenses, en particulier à la Quinzaine des réalisateurs à Cannes en 2002, début de son succès international. Mais c'est surtout son adaptation du best-seller *Gomorra* de Roberto Saviano sur la mafia italienne qui va le consacrer, en remportant le Grand prix du Festival de Cannes en 2008, et le Prix du Cinéma européen du meilleur film. Il obtient à nouveau le Grand Prix à Cannes en 2012 pour *Reality*.

LA MER

Pour *Moi, capitaine,* il s'est inspiré de plusieurs témoignages authentiques, en particulier celui d'un jeune Guinéen de quinze ans, qu'il a rencontré dans un centre d'accueil pour mineurs à Catane et qui avait conduit jusqu'en Sicile un bateau de migrants sains et saufs. Le film a été tourné presque intégralement en wolof. Son titre pourrait laisser croire que l'histoire se déroule surtout en pleine mer. En effet, la mer est souvent le seul lieu que les images montrent quand on parle du drame de l'immigration, à savoir des embarcations de fortune qui chavirent, des cadavres naufragés au large de Lampedusa, ou des gilets de sauvetage, quand il en existe, échoués sur les plages. À l'inverse des médias, Matteo Garrone s'est intéressé à la genèse de ce périple et retrace les étapes du trajet des deux jeunes jusqu'aux côtes méditerranéennes. Pour se documenter, il a fallu qu'il gagne la confiance des mineurs du centre d'accueil afin qu'ils acceptent de raconter leur vécu. Il s'est d'ailleurs interrogé sur ce sujet délicat : *« j'ai longtemps questionné ma légitimité à porter cette histoire, mais celle-ci est la leur »*.

HORREUR ET CRUAUTÉ

L'histoire commence à Dakar, où deux cousins de 16 ans, Seydou et Moussa, partagent leurs rêves, aspirant à partir en Europe, sans imaginer les périls auxquels ils vont être rapidement confrontés. Leur odyssée les mènera au Mali, au Niger, en Lybie et enfin en Méditerranée. Tout au long de leur parcours, ils vont être à la merci de ceux qui organisent le trafic de migrants, passeurs sans scrupule, et des polices locales, de leur inhumanité et de leur cupidité. Et enfin arrivés au bord de la Méditerranée, Seydou va se voir propulser capitaine d'un bateau rempli de migrants, sans avoir jamais conduit un bateau de sa vie. Le cinéaste ne cache rien de la réalité, ni des sévices et des humiliations infligés aux candidats à l'exil, en particulier lors des scènes dans les prisons libyennes. Cependant, le récit est parsemé de quelques séquences oniriques qui permettent une pause dans ce périple de la cruauté et de l'horreur.

Sorti en Italie un an après l'arrivée au pouvoir de Georgia Meloni et de son gouvernement d'extrême droite, le film a reçu un accueil enthousiaste de la part de la critique italienne. Il a été récompensé à la Mostra de Venise par le Lion d'argent du meilleur réalisateur, mais aussi par le prix du meilleur jeune espoir pour l'acteur principal, Seydou Sarr.

UNE PORTÉE ÉDUCATIVE UNIVERSELLE

Le film se situe dans la tradition du cinéma néoréaliste italien, en privilégiant un réalisme brut. Il s'en tient aux faits et la réalité parle d'elle-même, ce qui en fait sa force narrative. Il met en lumière de façon imparable la crise migratoire qui frappe l'Afrique et l'Europe, et plus généralement le drame de l'immigration. Le réalisateur évite tout pathos ou discours moralisateur, dans une démarche la plus authentique possible, et grâce à une mise en scène sobre. Il évite les clichés sur l'immigration. D'ailleurs le terme « migrant » n'est jamais prononcé tout au long du film. Le récit se fait à travers le regard de Seydou, et jamais d'un point de vue occidental. C'est lui qui doit apprendre à se débrouiller tout seul, à s'adapter, à trouver des stratégies de survie et à se surpasser. C'est en cela que le film a une portée éducative universelle.

À la fois parcours initiatique et apprentissage moderne de la réalité de notre monde, cette épopée humaine est aussi une réponse magistrale aux discours ou lois racistes et xénophobes de l'extrême droite et de la droite extrême. ◆

Moi Capitaine
UN FILM DE MATTEO GARRONE
LION D'ARGENT
MEILLEUR RÉALISATEUR
MEILLEUR ESPOIR
DURÉE: 2H04

© - AdobeStock

Cumul emploi-retraite du fonctionnaire

Deux décrets du 10 août 2023 précisent les modalités de mise en œuvre des nouveaux droits à pension constitués dans le cadre du cumul emploi retraite.

Les règles varient selon que vous bénéficiez ou non d'une pension de retraite du Service des retraites de l'État – SRE à taux plein et selon que vous avez été admis à la retraite avant ou à partir du 1er septembre 2023.

I - VOUS BÉNÉFICIEZ D'UNE RETRAITE DU SERVICE DES RETRAITES DE L'ÉTAT (SRE) À TAUX PLEIN

Vous avez donc la totalité de vos trimestres requis.

➲ Conditions de cumul emploi-retraite :

Vous pouvez reprendre ou poursuivre une activité professionnelle.

Vous pouvez cumuler vos pensions de retraite de base et complémentaires avec le revenu procuré par votre activité professionnelle, quels que soient le montant de vos pensions de retraite et le montant de votre revenu d'activité, sous deux conditions :

- Avoir demandé et obtenu toutes les pensions de retraite de base et complémentaires en France et à l'étranger auxquelles vous avez droit ;
- Si vous exercez une activité dans le secteur privé, votre nouvelle activité doit être compatible avec vos précédentes fonctions.

➲ Avez-vous droit à un supplément de retraite ?

✔ **Vous avez été admis à la retraite avant le 1er septembre 2023 :**

La reprise d'une activité professionnelle pendant votre retraite vous permet de vous constituer, depuis le **1er janvier 2023**, de nouveaux droits à la retraite auprès de la caisse de retraite de base dont relève votre activité.

Les périodes au cours desquelles vous avez repris une activité professionnelle depuis le 1er janvier 2023 et cotisé à une caisse de retraite de base vous donne droit à une nouvelle pension de retraite.

✔ **Vous avez été admis à la retraite à partir du 1er septembre 2023 :**

La reprise d'une activité professionnelle pendant votre retraite vous permet de vous constituer de nouveaux droits à la retraite auprès de la caisse de retraite de base dont relève votre activité.

Si vous reprenez une activité chez votre dernier employeur, **cette reprise d'activité doit commencer au moins 6 mois après votre admission à la retraite** (délai de carence non applicable si vous avez liquidé votre retraite avant le 15 octobre 2023).

Les périodes au cours desquelles vous avez repris une activité professionnelle et avez cotisé à une caisse de retraite de base vous donnent droit à une nouvelle pension de retraite.

Dans tous les cas, le montant de votre pension calculé lors de votre départ en retraite ne change pas. Cette nouvelle pension est calculée à taux plein ou au taux maximum.

Elle ne peut faire l'objet d'aucune majoration (pour enfants par exemple) et **son montant ne peut pas dépasser 2 318,40 € brut par an.** Vous ne pouvez en bénéficier qu'une seule fois.

Aucune décote n'est appliquée sur son montant.

II - VOUS N'AVEZ PAS DROIT À UNE RETRAITE À TAUX PLEIN DU SRE

Vous n'avez donc pas la totalité de vos trimestres requis.

Vous pouvez poursuivre ou reprendre certaines activités et cumuler votre revenu d'activité et votre pension de retraite, quel que soit le montant de vos pensions de retraite et quel que soit le montant de votre revenu d'activité.

➲ Les activités cumulables avec votre retraite :

✔ **Activité artistique :**

- Auteur d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques, et photographiques ;
- Artiste du spectacle (lyrique, chorégraphique, variétés, musicien, chansonnier, chef d'orchestre, metteur en scène, etc.) ;
- Mannequin ;
- Artiste interprète rattaché au régime des professions libérales.

✔ **Créations artistiques,** en respectant les règles relatives aux droits d'auteur.

- Livres, brochures et autres écrits littéraires, artistiques et scientifiques;
- Conférences, allocutions, sermons, plaidoiries et autres œuvres de même nature;
- Œuvres dramatiques ou dramatico-musicales, chorégraphiques, numéros et tours de cirque, pantomimes dont la mise en œuvre est fixée par écrit ou autrement;
- Compositions musicales ;
- Œuvres cinématographiques et autres œuvres audiovisuelles consistant dans des séquences animées d'images;
- Œuvres de dessin, peinture, architecture, sculpture, gravure, lithographie, graphiques et typographiques, photographiques et œuvres réalisées à l'aide de techniques analogues à la photographie, œuvres des arts appliqués;
- Illustrations, cartes géographiques, plans, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture et aux sciences;
- Logiciels, y compris le matériel de conception préparatoire;
- Créations des industries saisonnières de l'habillement et de la parure.

Participation occasionnelle au fonctionnement de la justice:

- Fonctions de membre ou d'assesseur de certaines juridictions si elles donnent lieu à la perception d'indemnités sous forme de vacations: juré des cours d'assises, assesseur des tribunaux paritaires des baux ruraux, conseiller prud'homme, assesseur des tribunaux pour enfants;
- Missions d'expertise, de consultation ou de constatation confiées par des juges;
- Activité d'arbitrage et activité dans les commissions prévues pour obtenir la conciliation des parties si elle donne lieu à la perception d'indemnités.

Participation comme membre d'une instance consultative ou délibérative:

- Conseiller régional, départemental ou municipal;
- Membre d'une commission ou d'un conseil consultatif;
- Magistrat honoraire, président d'un bureau d'aide judiciaire;
- Membre d'un CA ou d'une commission au sein d'un établissement public, d'une entreprise du secteur public, ou d'un organisme chargé de l'exécution du service public.

Activités de professionnel de santé, dans une zone caractérisée par une offre de soins insuffisante ou par des difficultés dans l'accès aux soins (désert médical):

- Médecin, sage-femme et odontologiste;
- Pharmacien, préparateur en pharmacie ou en pharmacie hospitalière, physicien médical;
- Aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier, assistant dentaire, infirmier, masseur-kinésithérapeute, pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, orthoptiste, manipulateur d'électroradiologie médicale, technicien de laboratoire médical, audioprothésiste, opticien-lunetier, prothésiste, orthésiste, diététicien.

Activités privées de sécurité, si vous étiez personnel actif de la police nationale:

- Surveillance humaine, ou par des systèmes électroniques de sécurité, ou gardiennage de biens meubles ou immeubles, sécurité des personnes se trouvant dans ces immeubles ou dans les transports publics en commun;
- Transport et surveillance de fonds, de bijoux ou de métaux précieux;
- Protection de l'intégrité physique des personnes;
- Protection, pour le compte d'un armateur, contre des menaces de détournement ou d'actes de terrorisme, de navires battant pavillon français.

➲ Quelles sont les conditions de reprise d'une autre activité?

Vous devez avoir rompu tout lien professionnel avec votre employeur.

Vous pouvez reprendre une activité professionnelle de contractuel dans la Fonction publique ou dans le secteur privé et cumuler votre pension de retraite et le revenu procuré par cette activité.

Si vous exercez dans le secteur privé, votre nouvelle activité doit être compatible avec vos précédentes fonctions.

La règle du plafonnement:

Le montant brut annuel de vos revenus d'activité ne doit pas dépasser le tiers du montant brut annuel de votre pension de retraite de base du SRE.

Sinon, le montant du dépassement est déduit de votre pension de retraite de base après application d'un abattement égal à **7950,07 €** par an.

Exemples: le montant brut total de votre pension de retraite est de **18000 €** par an.

Le plafond est alors de 7950,07 € + 6000 € (tiers de la pension) soit 13950,07 €.

› Votre activité vous procure un revenu brut de 21623 € par an. Votre pension est en conséquence réduite de **7672,93 €** par an (21623 - **13950,07 €**).

› Votre activité vous procure un revenu brut de 10925 € par an, vous pouvez percevoir intégralement votre pension.

Vos revenus d'activités pris en compte sont les suivants:

Si vous avez repris une activité salariée: il s'agit des sommes que vous avez perçues pour leur montant brut, quel que soit leur nom, pour des services rémunérés à la journée, au mois ou à l'année ou forfaitairement, sous la forme d'une indemnité ou d'une allocation quelconque.

Si vous avez repris une activité de contractuel dans la Fonction publique, l'indemnité de résidence, le SFT, les remboursements et les indemnités d'élu ne sont pas prises en compte.

Si vous avez repris une activité non salariée: il s'agit des sommes que vous avez encaissées diminuées des dépenses payées pour l'accomplissement de vos prestations.

Un simulateur de calcul est à votre disposition sur le site: https://retraites-deletat.gouv.fr

➲ Avez-vous droit à un supplément de retraite?

La reprise d'une activité professionnelle pendant votre retraite ne vous ouvre aucun nouveau droit à la retraite. Vos pensions de retraite ne sont pas recalculées.

III - QUELLE DÉMARCHE DEVEZ-VOUS EFFECTUER?

Dans tous les cas, vous devez déclarer votre reprise d'activité à votre caisse de retraite:

- En ligne sur le site du SRE: Retraité de la Fonction publique d'État: signaler une reprise d'activité;
- Ou par écrit à votre centre de retraites dont l'adresse figure sur la lettre accompagnant votre titre de pension et sur vos bulletins de pension.

Vous devez indiquer: votre numéro de pension, nom et adresse de votre nouvel employeur, date de votre reprise d'activité et nature de votre activité professionnelle.

— TEXTES DE REFERENCE —

>> Code des pensions civiles et militaires de retraite: articles L84 et L85, L86 et L86-1, et R92

>> Décrets n° 2023-753 et 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive

>> Circulaire 2014/347 du 29 décembre 2014 relative aux règles applicables aux assurés dont la pension est liquidée depuis 2015.

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

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

partenariat@macif.fr

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

union fédérale
des syndicats
de l'État

la cgt

N° 336 — MARS 2024 — ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0927-S06197

FONCTION PUBLIQUE
cahier spécial

CGT
FONCTION PUBLIQUE

WEBINAIRE

URGENCE SALARIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : CONSTRUISONS LA MOBILISATION

• Salaires, pensions, carrières, égalité professionnelle dans la Fonction publique : état des lieux et perspectives revendicatives portées par la CGT
• Construire la mobilisation

19 MARS

LE 2 FÉVRIER, LA CGT FONCTION PUBLIQUE A ORGANISÉ UN WEBINAIRE SUR L'URGENCE SALARIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE, AVEC LA PARTICIPATION DE SOPHIE BINET, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CGT. CETTE INITIATIVE S'EST DÉROULÉE SOUS UN FORMAT MIXTE : PRÉSENTIEL À MONTREUIL ET VISIO-CONFÉRENCE.

Au total, pas moins de 300 militantes et militants ont répondu présent·es et ont participé activement à ce rendez-vous important.
Afin de bien cerner les enjeux, et de permettre un déroulé clair et précis, le webinaire a été organisé sur la base de deux tables rondes distinctes mais complémentaires.

LA PREMIÈRE TABLE RONDE : « ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES REVENDICATIVES »

Tout d'abord, ont été rappelés les grands principes sur lesquels l'édifice statutaire s'est bâti en 1946, puis comment il a été renforcé et enrichi en 1983-1986.

CES GRANDS PRINCIPES SONT AU NOMBRE DE TROIS

D'abord, **l'égalité** d'accès et de traitement.

Pierre angulaire de l'égalité d'accès aux emplois publics, le concours permet le recrutement aux postes de fonctionnaires.

La grille indiciaire unique, quant à elle, constitue le socle incontournable de l'égalité de traitement de tous les fonctionnaires, quelle que soit leur affectation.

Ensuite, **la responsabilité** qui fait du contrôle des usagers et de la population, de l'intérêt général, de la finalité des missions et de la conception du fonctionnaire citoyen des éléments inséparables et prépondérants.

Enfin, **l'indépendance** qui, notamment avec la séparation du grade et de l'emploi (le fonctionnaire est « propriétaire » de son grade), crée les conditions pour que l'agent·e public·que puisse remplir ses missions de manière neutre et impartiale.

L'importance d'une Fonction publique de carrière a été soulignée, en ce qu'elle permet d'appréhender en cohérence les qualifications, les promotions et les axes majeurs du déroulement des parcours et ce, sur l'ensemble de la vie professionnelle.

Un bref état des lieux de la situation actuelle de la Fonction publique a ensuite été présenté sur la base d'éléments issus des rapports annuels de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP).

Les pertes de pouvoir d'achat consécutives au gel de la valeur du point d'indice qui a prévalu de 2010 à 2021 sont considérables.

Les deux revalorisations intervenues en 2022 et 2023 (3,5 et 1,5 %), liées aux processus de mobilisation des personnels dans un contexte très inflationniste, demeurent bien inférieures à l'augmentation du coût de la vie qui, sur les deux dernières années, a atteint 9,2 %.

Un grand nombre de données structurantes a été versé à la discussion, parmi lesquelles l'accroissement de la part des primes dans la rémunération globale, le mécanisme de revalorisation du SMIC et, conséquemment, celui du salaire minimum de la Fonction publique, les tassements des grilles et les réductions d'amplitude de carrière qui en découlent, les phénomènes de déqualification.

Le recours grandissant au non-titulariat dans les trois versants a été pointé ainsi que les discrimina-

> **LES LÉGÈRES AUGMENTATIONS DU PONT D'INDICE DE 3,5 % ET DE 1,5 % DE 2022 ET 2023 SONT À METTRE AU CRÉDIT DES LUTTES**

Ce cahier spécial de Fonction publique est livré avec le Fonction publique numéroté 336, de mars 2024.

tions faites aux femmes en matière salariale avec, parfois, des éléments statistiques sciemment faussés par les autorités administratives (notamment via l'index « égalité » amputé d'éléments pourtant capitaux).

LES PRINCIPAUX AXES REVENDICATIFS DE LA CGT ONT ENSUITE ÉTÉ DÉVELOPPÉS.

La hausse du point d'indice constitue une bataille majeure pour la CGT, y compris par rapport à ses conséquences sur le niveau des pensions.

C'est une des motivations de la campagne « 10 % pour la Fonction publique » et un point d'appui de la réflexion sur l'illustration de la notion « d'augmentation significative » en revendiquant un montant précis du point d'indice.

À l'heure où environ 700 000 agent.es sont payé.es au SMIC dans les trois versants et plus d'un million si l'on considère le SMIC +10 %, et alors que dans le premier grade de la catégorie C on progresse de moins de 100 euros mensuels avec 19 ans d'ancienneté, les grandes revendications de la CGT FP sur la reconnaissance des qualifications et des amplitudes de carrière ont été mises en exergue, ainsi que les revendications sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Aux arguments que nous opposent nos détracteurs sur le « coût » de nos revendications (par exemple, 2 milliards d'euros pour 1 % de majoration de la valeur du point), il a été précisé que, en prenant en compte les cotisations sociales et les impôts sur le revenu, 1 % d'augmentation, c'est environ 1,5 milliard d'euros.

Un certain nombre d'éléments chiffrés (aides publiques non justifiées, taxation des dividendes, etc.) qui permettent sans difficulté de financer nos revendications pour 20 % de la population active ont ensuite été fournis.

À partir de ces différents éléments, des questions et des remarques émanant des participant·es tant de la salle qu'en visio-conférence ont été portées au débat.

Celles-ci portaient, entre autres, sur la formation des jeunes, sur quelle intégration des primes dans les traitements, sur un plan de titularisation, sur les « oubliés » du Ségur, le retour à une péréquation des retraites sur les salaires…

> IL FAUT AIDER CERTAINS DE NOS CAMARADES À CHAUSSER DES LUNETTES POUR QU"ILS VOIENT MIEUX L'AMPLEUR DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
>
> Sophie Binet

LA SECONDE TABLE RONDE : « CONSTRUIRE LA MOBILISATION ».

Le grand nombre de luttes qui ont lieu dans la période actuelle dans les trois versants a été mis en évidence.

Un nombre significatif d'entre elles, le plus souvent unitaires, remporte des succès significatifs.

On est donc très loin d'une situation atone et toutes ces mobilisations sont autant de points d'appui pour l'élévation du rapport de force.

Pour la CGT, en particulier sur les questions salariales, l'enjeu est d'inscrire ces actions dans un processus et de permettre leur rassemblement dans des temps forts de convergence.

Deux conditions à mettre en avant pour cela :

• Populariser nos propositions alternatives, démontrer leur crédibilité et travailler sans relâche à gagner la conviction du plus grand nombre.

• Construire l'unité la plus large comme gage d'efficacité.

C'est dans ce cadre que doivent être appréhendés les deux prochains rendez-vous aussi incontournables l'un que l'autre : le 8 mars et le 19 mars.

Ces deux temps forts revendicatifs – de grève et de manifestations pour la CGT – doivent être travaillés de manière complémentaire et cohérente.

Un seul exemple suffit pour illustrer cette complémentarité. Si le projet de loi Fonction publique faisant la part belle à l'individualisation voit le jour, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ne manqueront pas de s'accroître, les femmes étant systématiquement discriminées par les rémunérations aléatoires.

Sophie Binet a confirmé que la bataille des salaires est une priorité pour toute la CGT. Celle-ci est rendue encore davantage prégnante par la poussée inflationniste.

Alors que la France est la championne en matière de dividendes versés (encore 100 milliards en 2023 pour les seules entreprises du CAC 40), la duplicité et la malhonnêteté de celles et ceux qui s'opposent aux légitimes et indispensables augmentations salariales doivent plus que jamais être dénoncées.

Dans leur lutte, l'exigence de disposer de revenus décents issus de leur travail constitue une revendication centrale pour les agriculteurs.

En complément de toutes les données évoquées lors de la première table ronde, la préoccupante perte d'attractivité des métiers de la Fonction publique, due principalement aux politiques d'austérité en vigueur depuis des années, a été soulignée.

Relevant que plus de 60 % des emplois de la Fonction publique sont occupés par des femmes et que l'égalité professionnelle se situe au premier rang des revendications des salarié·es, **Sophie Binet a mis en exergue la nécessité de construire les 8 et 19 mars comme deux journées participant de la même stratégie et s'inscrivant dans le même processus.**

Le haut niveau de rapport de force que nécessitent des victoires sur les augmentations générales de salaire dans la Fonction publique et, par conséquent, le besoin de s'appuyer sur toutes les luttes locales et professionnelles est un enjeu clé de la période.

Une nouvelle séquence d'échanges a été ouverte avec les camarades en visioconférence et en présentiel.

Pêle-mêle, les questions de la semaine de travail sur quatre jours, le régime additionnel des retraité.es de la Fonction publique ou encore du matériel indispensable à la réussite des 8 et 19 mars ont été pointées.

La tribune s'est employée à apporter les éclaircissements souhaités (par exemple sur la semaine de quatre jours version Attal, qui ne prévoit pas de baisse du temps de travail et qui ne répond en rien à la revendication de la CGT d'un temps de travail ramené à 32 heures hebdomadaires).

SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Les attaques portées à la Fonction publique, tant au niveau du Statut que des salarié·es, des effectifs et des moyens budgétaires, mais aussi à l'encontre des missions de service public, participent à une précarisation généralisée.

Ce webinaire est un moment important de réaffirmation de la dimension Fonction publique de notre bataille, tant entre les organisations professionnelles de ce champ qu'avec la Confédération et les organisations territoriales de la CGT.

L'urgence salariale dans la Fonction publique montre qu'il est primordial de réussir les journées de grève des 8 et 19 mars.

Pour cela, il y a besoin d'organiser partout des réunions de syndiqué·es et des assemblées générales de personnels, ainsi que de multiplier les réunions avec les autres organisations syndicales pour construire le processus unitaire de mobilisation.

Enfin plusieurs chantiers de travail ont été mis en avant, entre autres :

- **Au-delà des organisations syndicales, prendre contact avec le mouvement associatif, les élu.es nationaux et locaux et les partis politiques (hors extrême droite évidemment) pour débattre des enjeux de la Fonction publique.**
- **Préciser notre corpus revendicatif s'agissant plus particulièrement des régimes indemnitaires.**
- **Mettre en œuvre un travail sur les trois versants concernant les enjeux posés par le pouvoir d'achat des pensionné·es.**

Au total, ce webinaire de la CGT Fonction publique, qui appelle des suites et des développements sous des formes variées, s'inscrit dans la construction et l'élévation du rapport de force dans les semaines et les mois qui viennent.

Les grèves et de manifestations, des 8 et 19 mars, constituent des étapes essentielles du processus de mobilisation en cours.

FP FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Patrick Désiré
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