



INTERNATIONAL
Europe, échange avec
Boris Plazzi



POUVOIR D'ACHAT
État des lieux

FONCTION PUBLIQUE



© - DR. D. Corte

19 mars :
une mobilisation réussie
qui doit se prolonger
pour imposer des négociations



ROUTES

LA FUITE EN AVANT

Échange avec le SNPTRI-CGT

S'attaquer aux privé·es d'emploi c'est attaquer l'ensemble du salariat!

Disons-le et redisons-le! C'est la Macronie qui organise le déficit budgétaire et la dette publique.

C'est cette même Macronie qui ne cesse de l'instrumentaliser en annonçant une nouvelle réforme de l'assurance chômage.

À l'évidence, le « nous sommes en guerre » décrété par la Macronie se traduit par la multiplication des mauvais coups portés à l'encontre du monde du travail.

Nouvelle attaque contre le contrat de travail à durée indéterminée et création d'un contrat « Seniors »? Régression des droits à l'indemnisation des plus de 55 ans?

Alors que seuls 36 % des privé·es d'emploi sont aujourd'hui indemnisés, qu'aucune évaluation sérieuse des ré-

formes précédentes n'a été faite, voilà que de nouvelles régressions sont envisagées qu'il s'agisse de la durée de l'indemnisation, de son niveau, de la période de travail requise.

À l'évidence, la Macronie veut mettre la main sur la gestion de l'assurance chômage, des systèmes de sécurité et de protection sociales de moins en moins financés par la cotisation sociale et donc par le salaire.

Cette nouvelle attaque contre les privé·es d'emploi est de fait une attaque contre l'ensemble du monde du travail.

Oui, la Macronie organise sans cesse une contre-réforme du travail. C'est aussi dans ce sens que sont réformés le RSA ou encore l'enseignement et les lycées professionnels.

Vous avez dit armée de réserve?

Face à cette annonce, aux projets de loi travail et Fonction publique, à l'austérité budgétaire, construisons les mobilisations professionnelles, territoriales, et interprofessionnelles qui s'imposent.

Force est aussi de constater que la Macronie mobilise de plus en plus de fonds publics pour la guerre et organise une économie de guerre.

Les travailleuses et travailleurs ne veulent en aucune façon la guerre.

Ce qu'ils veulent c'est la paix et le désarmement.

C'est aussi dans ce sens que nous nous mobiliserons et manifesterons le 1er mai prochain lors de la journée internationale des travailleuses et travailleurs. ♦

2	ÉDITO	15
	ACTU	
3	■ Retour 19 mars	
3	■ 80 ans des jours heureux	
	INTERNATIONAL	16-17
4-5	■ Europe, échange avec Boris Plazzi	
	COLLECTIF OUTRE-MER	18
6	■ Commémoration révolutions et abolitions	19
	SERVICE PUBLIC	20-21
7-12	■ Pouvoir d'achat — Hier et aujourd'hui: état des lieux	
13-14	■ Routes : la fuite en avant	22

INSTANCES

■ Compte rendu du CSFPE du 27 février 2024

VIE SYNDICALE

■ CN UFSE-CGT Lutte des droits des femmes

COLLECTIF

■ Les extrêmes droites et les droits des femmes

SANTÉ-SOCIAL

■ Discrimination liée au handicap

ANGLE DROIT

■ Mise à disposition (MAD) pour un mécénat de compétence

FILM

■ Film : Bye bye Tibériade



ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Patrick Désiré
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Catherine Bartoli, Camille Borne, Fabien Dampenin,
Christophe Delecourt, Patrick Désiré, Dominique Duhamel,
Stéphane Jéhanno, Olivier Miffred, Josiane Tack.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 0555 04 4950
accueil@rivet-pe.com

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



19 mars: une mobilisation réussie qui doit se prolonger pour imposer des négociations



À l'appel de toutes les organisations syndicales, les agentes et les agents des trois versants de la Fonction publique — État, Territoriale, Hospitalière — se sont massivement mobilisé·es le 19 mars.

C'est nombreuses et nombreux qu'elles et ils ont manifesté ou se sont rassemblé·es dans plus de 130 manifestations et rassemblements.

D'après les estimations disponibles, ce sont plus de 100 000 agent·es et fonctionnaires qui sont descendu·es dans les rues sur tout le territoire.

C'est nombreuses et nombreux qu'elles et ils se sont mis en grève. Dans plusieurs secteurs, les taux de grévistes ont atteint, voire dépassé les 30%.

Ensemble, les personnels ont dit leur refus de voir leur pouvoir d'achat encore se dégrader par une année 2024 sans aucune augmentation générale.

Ensemble, les personnels ont affirmé leur refus de rémunérations « au mérite », porte ouverte à tous les clientélismes, à l'aggravation des discriminations faites aux femmes, par l'accroissement des primes ne comptant pas pour la retraite de surcroît.

Ensemble, les personnels ont réclamé les moyens nécessaires pour accomplir leurs missions de service public dans de bonnes conditions,

pour les usager·ères comme pour eux-mêmes, ce qui s'oppose aux coupes budgétaires dans les crédits socialement utiles que la macronie met en œuvre pour 2024 et prévoit pour 2025.

Le gouvernement doit entendre cette forte colère et rompre avec ses politiques d'austérité.

S'il persiste dans ses orientations néfastes et son refus de négocier, les mobilisations devront se poursuivre, se renforcer et s'inscrire dans la durée.

C'est ce que portera la CGT Fonction publique à l'occasion des futures et rapides rencontres unitaires.

D'ores et déjà, elle appelle à préparer un 1er mai de la plus grande ampleur possible. ♦

80 ANS DES JOURS HEUREUX

Il y a 80 ans naissait le programme des «jours heureux»

Il y a 80 ans, le 15 mars 1944 le programme du Conseil National de la Résistance a été adopté à l'unanimité de ses 16 membres. Réuni à Paris pour la première fois dans la clandestinité le 27 mai 2023, au 48 rue du Four, au premier étage de l'immeuble, le Conseil National de la Résistance présidé par Jean Moulin rassemble les mouvements de résistance, les partis politiques et les syndicats engagés dans le combat pour la libération du pays. À l'occasion de cet anniversaire, la CGT a organisé un colloque intitulé « Ecrivons la suite... des jours heureux », au cinéma l'Arlequin. Quelles leçons tirer du programme du CNR dans le contexte actuel, alors que la menace de l'extrême droite est de plus en plus réelle ? C'est autour de cette question que s'est articulé le programme du colloque :

Première table ronde : «

Le programme du CNR, une rupture avec le capital »

Seconde table ronde : « Résister aujourd'hui, construire demain »

En présence de Sophie Binet pour la CGT, François Hommeril pour la CFE-CGC, Frédéric Souillot pour FO, Murielle Guilbert pour Solidaires, Benoît Teste pour la FSU et Marylise Léon pour la CFDT (en vidéo), cette deuxième table ronde fut l'occasion pour les différent·es secrétaires généraux des centrales syndicales françaises d'échanger sur de possibles perspectives.

VIDEO >>



Boris Plazzi,
membre du
bureau confédéral
CGT



Europe, échange avec Boris Plazzi

■ EN QUOI LA CGT EST-ELLE OPPOSÉE À L'ACTUELLE CONSTRUCTION EUROPÉENNE ? EST-CE QUE LA CGT EST ANTI-EUROPEENNE ?

■ **Boris Plazzi:** La CGT est fermement opposée à l'Europe néolibérale que nous connaissons depuis tant d'années. Les inégalités sociales et territoriales ne cessent de progresser en Europe, sous l'effet de la mise en concurrence des travailleurs, des territoires, des systèmes productifs et sociaux.

C'est une autre Europe que nous voulons, pour que le contenu social, économique et écologique de la construction européenne réponde aux besoins et aspirations du monde du travail, sur la base de la coopération et de la solidarité. La CGT n'est pas anti-européenne, bien au contraire et c'est pour cela que nous considérons qu'il faut mettre les travailleurs, les droits sociaux et la démocratie au centre de la construction européenne. Pour cela plusieurs points clés doivent être impérativement abordés, comme une révision indispensable des traités. Nous voulons dépasser la vision mortifère de la « concurrence libre et non faussée » comme principe organisateur de l'Union européenne dont la mise en œuvre se traduit par une attaque des services publics, de la politique industrielle et des droits sociaux notamment.

Avec nous, de plus en plus de voix

s'élèvent en Europe, dont la CES, pour la renégociation des traités. Il faut continuer dans ce sens. Dans la dernière période le mouvement syndical européen a réussi à faire avancer des droits sociaux de manière significative à l'instar de la directive sur le salaire minimum européen. Elle fait référence à un double seuil permettant de fixer le salaire minimum à un montant correspondant au moins à 60 % du salaire médian et à 50 % du salaire moyen, ce qui devrait permettre à plus de 25 millions de travailleurs en Europe de bénéficier d'une hausse de salaire. Les États membres ayant un taux de couverture des travailleurs par la négociation collective inférieur à 80 % devront mettre en place un plan d'action national, établi en accord avec les syndicats et le patronat, en vue d'augmenter ce taux de couverture. De même, sans les luttes des coursiers, sans contestations victorieuses du faux travail indépendant devant les tribunaux nationaux, il n'y aurait pas eu de projet de directive eu-

La CGT n'est pas
anti-européenne,
bien au contraire

ropéenne sur les travailleur-ses de plateforme établissant une présomption de salariat. Cette directive s'est heurtée à l'opposition du gouvernement français qui a fait tout son possible pour maintenir l'injuste modèle de troisième statut qui existe dans notre pays, entre salariat et travail indépendant, et faire capoter les discussions au niveau européen.

Comme quoi, lorsque les gouvernements souhaitent s'opposer, ils le peuvent, et que tout ne se décide pas à Bruxelles ! Le problème est qu'ils le font le plus souvent dans un sens défavorable au progrès social.

■ QU'EN EST-IL DES SERVICES PUBLICS ?

■ **Boris Plazzi:** Nous devons continuer à lutter à tous les niveaux pour contrer les coupes budgétaires en direction des services publics mais aussi de la protection sociale : selon un calcul de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), les États membres de l'UE vont devoir réduire collectivement leurs budgets de plus de 100 milliards d'euros l'année prochaine, dont 26 milliards pour la France. C'est une véritable cure d'austérité et très concrètement ce nouveau cadre de gouvernance dessine un cadre structurelle de surveillance budgétaire stricte qui compromet l'avenir.

Clairement l'Europe se dote elle-même d'un mécanisme qui l'empêche de se développer ! C'est pour cela que nous avons mobilisé lors de l'euro-manifestation organisée à Bruxelles les 12 décembre dernier avec la CES et tous ses affiliés, afin de peser sur le contenu des décisions européennes. C'est aussi dans ce sens que nous portons des propositions pour dégager des moyens de financement à la hauteur des besoins.

■ NE FAUT-IL PAS FAIRE SAUTER LE VERROU DU PACTE DE STABILITÉ BUDGÉTAIRE ?

■ **Boris Plazzi:** Oui il faut impérativement le faire sauter !

Ce pacte doit être abandonné car il interdit aux États membres de dépasser un niveau de déficit de 3 % et de 60 % d'endettement, ce qui empêche toute politique de progrès, attaque les services publics et pénalise l'investissement public en Europe. Une démocratisation du cadre de gouvernance politique est également nécessaire afin d'apporter un changement fondamental au processus de décision de l'Union européenne, notamment en renforçant les pouvoirs du Parlement européen et des organisations syndicales.

C'est toute la gouvernance économique européenne qui doit être revue, les règles relatives à l'investis-

sement public et au budget, l'Union européenne devant se doter d'un budget européen digne de ce nom en volume et en structure. Il convient donc de changer les règles, en instaurant par exemple une « règle d'or » en matière d'investissement public qui exclut les investissements dans les transitions verte et numérique des règles relatives au calcul du déficit.

Il faudrait également des mécanismes solidaires puissants, tels qu'un fonds européen souverain pour développer la politique industrielle et mutualiser les efforts d'investissement, afin d'éviter une Europe à plusieurs vitesses et le creusement des inégalités. Ce fonds devrait être alimenté par la BCE. Interdire tout financement public pour les entreprises qui éludent l'impôt est indispensable, de même qu'instaurer des conditionnalités fortes et un régime d'imposition des entreprises qui permette aux budgets nationaux de financer l'investissement public et les services publics.

■ À QUELQUES SEMAINES DES ÉLECTIONS DU PARLEMENT EUROPÉEN, QUE DIT LA CGT À PROPOS DES DISCOURS D'EXTRÊME DROITE QUI GANGRÈNENT UN NOMBRE CONSÉQUENT DE PAYS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE ?

■ **Boris Plazzi:** La démocratie, l'État de droit et les droits fonamen-

taux doivent être confortés et renforcés face à la progression de l'extrême droite. Même si rien n'est écrit à l'avance on peut craindre une progression partout en Europe de l'extrême droite à ces élections. D'ailleurs cette progression se confirme pratiquement à chaque élection nationale, dernièrement encore au Portugal, et auparavant en Suède, aux Pays Bas, en France également après 2022.

Cette montée possible du vote d'extrême droite ne vient pas de nulle part, elle s'inscrit sur un temps long, le choc de 2002 en France s'est depuis régulièrement reproduit : comment ne pas être inquiet ?

Les causes en sont multiples mais les politiques sociales régressives qui sont menées en Europe depuis tant d'années jouent évidemment pour beaucoup. Le gouvernement français ne vient-il pas d'annoncer la nécessité de retrancher plusieurs dizaines de milliards au budget, avec toutes les retombées notamment sur les services publics ? La défense aveugle et obstinée du marché libre nourrit l'abstention et l'extrême droite. Celle-ci instrumentalise le désespoir social, une imposture tant elle s'est toujours située dans la lignée du patronat !

Le rôle des syndicats est donc aussi de démontrer que l'extrême droite reste l'ennemie des travailleurs. La CES a d'ailleurs communiqué sur les votes de l'extrême droite — dont le RN — au Parlement européen contre les travailleurs, qu'il s'agisse d'une directive sur

les salaires minimums, ou sur l'environnement, prétendument au nom de la défense du monde paysan...

Lorsqu'elle est au pouvoir, l'extrême droite met clairement en œuvre une politique antisociale. En Italie, le gouvernement Meloni facilite les embauches en CDD et supprime le revenu de citoyenneté institué en 2019 qui avait sorti un million de personnes de la pauvreté, en Hongrie, Orbán impose une loi de dérégulation des heures supplémentaires permettant la triannualisation du temps de travail, le passage du nombre maximal d'heures supplémentaires de 250 à 400, l'autorisation d'imposer 50 jours de travail supplémentaires par an, ce qui revenait à allonger la semaine de travail à six jours, en Pologne, lorsque le PIS était au pouvoir, il menaçait régulièrement le droit à l'avortement, etc... L'extrême droite au pouvoir c'est clairement une politique antiféministe qui nie l'indépendance des femmes et vise à les renvoyer au foyer à l'aide d'une politique familiale profondément conservatrice. L'extrême droite au pouvoir c'est la fermeture des frontières, le durcissement de la politique migratoire et la mise en place d'une Europe forteresse. C'est aussi une remise en cause de l'État de droit, des attaques contre la liberté et la pluralité de la presse, des attaques sur l'indépendance de la justice. ♦



La CGT Fonction publique en force le 12 décembre à l'euro manifestation à Bruxelles

III OUTRE MER

RÉVOLUTIONS ET ABOLITIONS

1789 > 1804

commémoration
17 MAI 2024

PATIO DE LA CGT

GEORGES SÉGVY

263 RUE DE PARIS

MONTREUIL ♦ 93

Assemblée
générale
du collectif
Outre-mer
à 9h30

12E FORUM REVENDICATIF ET CULTUREL

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

- ▶ **13 h 30** > Accueil
- ▶ **14 h 00** > Début de la commémoration
Ouverture des travaux ;
- ▶ **14 h 30** > Présentation historique et débat thématique :
Révolutions et abolitions, entretien avec
l'historien **Bernard Gainot**, professeur à la Sorbonne.
- ▶ **15 h 45** > Pause
- ▶ **16 h 00** > Débat autour des conséquences de la **loi
immigration** ;
- ▶ **Quels enseignements pour aujourd'hui et demain aux
niveaux international, national et en Outre-mer** ;
- ▶ **17 h 45** > Fin du débat ;
- ▶ **18 h 00** > Conclusions de la journée et perspectives.

Suivez
les débats
à distance

YouTube



18 H 00

**UN POT SERA OFFERT
AUX PARTICIPANTS**

19H30

> REPAS

◆ SOIRÉE FESTIVE

**◆ Un repas convivial
sera ensuite organisé**

Entrée, plat, dessert :

**participation demandée
12 €.**

> Samoussas et boudin ;
poulet boucané avec un
accompagnement riz - haricots
rouges ; sorbet coco.

**◆ Soirée festive et
animation musicale**

**>>> L'inscription au
repas est obligatoire**

Pour vous inscrire
vous pouvez utiliser le QR code



Vous pouvez régler sur place
ou envoyer un chèque à
UFSE-CGT – Case 542 –
263 rue de Paris – 93514 Montreuil Cedex



**SALAIRES
PRIMES
POUVOIR D'ACHAT
CARRIÈRES**



HIER ET AUJOURD'HUI : ÉTAT DES LIEUX

SUITE À DE NOMBREUSES ANNÉES D'AUSTÉRITÉ, LA SITUATION SALARIALE, LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ET LES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE SE SONT FORTEMENT DÉGRADÉS. LE DÉCROCHAGE DE LA VALEUR DU POINT PAR RAPPORT À L'INFLATION — AVEC SA FAIBLE PROGRESSION DANS LES ANNÉES 2000, SA QUASI-STAGNATION ENTRE 2010 ET 2021 INCLUS ET SON AUGMENTATION INSUFFISANTE EN 2022 ET 2023 — CONSTITUE L'ÉLÉMENT PRINCIPAL DU MARASME ACTUEL.

QUELLE SITUATION PRÉVALAIT EN MATIÈRE DE SALAIRES ET DE GRILLE INDICIAIRE DANS LES ANNÉES ANTÉRIEURES ?

LA VALEUR DU POINT EST DE
4,92 EUROS
DEPUIS LE 1ER JUILLET 2023

LE SMIC EST DE
1766,92 EUROS MENSUELS BRUT
DEPUIS LE 1ER JANVIER 2024

Il a semblé intéressant et pertinent de regarder les données existantes dans la période de mise en place du statut de 83-86 et de les comparer à la situation actuelle.

Pour ne pas s'exposer à la critique d'avancer des chiffres issus d'une séquence spécifique de l'histoire (la première élection de François Mitterrand), nous avons pris ceux de la fin de l'année 1980.

Rappelons que, à ce moment-là, la France avait connu 23 ans de présidences et de gouvernements de droite.

1980

COMPARATIF

2024

CATÉGORIE C*

INDICE MINI

194

INDICE MAXI

344

INDICE MINI / SMIC

+15,9 %

AMPLITUDE THÉORIQUE**

+77 %

CATÉGORIE C

INDICE MINI

366

INDICE MAXI

478

INDICE MINI / SMIC

+2 %

AMPLITUDE THÉORIQUE**

+30,6 %

CATÉGORIE B

INDICE MINI

254

INDICE MAXI

478

INDICE MINI / SMIC

+51,8 %

AMPLITUDE THÉORIQUE**

+88 %

CATÉGORIE B

INDICE MINI

373

INDICE MAXI

592

INDICE MINI / SMIC

+3,9 %

AMPLITUDE THÉORIQUE**

+58,7 %

CATÉGORIE A

INDICE MINI

335

INDICE MAXI

810

INDICE MINI / SMIC

+100 %

AMPLITUDE THÉORIQUE**

+142 %

CATÉGORIE A

INDICE MINI

395

INDICE MAXI

835

INDICE MINI / SMIC

+10 %

AMPLITUDE THÉORIQUE**

+111 %

* En 1980 et pour quelques années encore, existait une catégorie D indiciairement positionnée au-dessous de la catégorie C. Mais statutairement – et toujours en théorie, on pouvait dérouler sa carrière (y compris par promotion au choix) d'un bout à l'autre des deux catégories. En tout état de cause, la seule catégorie C offrait, avec 49,6 %, une amplitude supérieure à celle d'aujourd'hui.

** Amplitude « théorique » car même avec 30 ans d'ancienneté, l'accès aux indices les plus élevés n'est pas garanti.



AMPLITUDE GRILLE INDICIAIRE

1980

DE 1
À 4,7

2024

DE 1
À 2,28



NOMBRE DE SALARIÉS ENTRE LE SMIC ET LE SMIC + 10 %

1980

DE 10
À 15 %

2021

DE 27
À 29 %

SYNTHESE

Pour l'essentiel, les chiffres de 1980 sont demeurés valables jusqu'en 1984 et « le tournant de la rigueur » avec, notamment, la désindexation de la valeur du point par rapport à l'inflation.

Ces rappels historiques soulignent combien les politiques d'austérité ont conduit aux profondes détériorations de la grille indiciaire et des carrières en quatre décennies.

LES PERTES DE POUVOIR D'ACHAT

Nul ne peut le contester : les trop faibles augmentations puis le gel quasi complet de 2010 à 2021 inclus de la valeur du point ont gravement décroché celle-ci de l'inflation.

Tous les octrois de points uniformes intervenus depuis plus de 20 ans cumulés à toutes les réformes catégorielles ne compensent pas ce décrochage.

De fait, l'ensemble des données mises en avant traduisent non seulement un délitement catastrophique des carrières, un affaissement préoccupant de la reconnaissance des qualifications mais, également, des pertes de pouvoir d'achat cumulées d'une ampleur inédite.

Les augmentations insuffisantes concédées au titre des années 2022 et 2023 viennent encore alourdir l'addition pour les plus de cinq millions d'agentes et d'agents des trois versants de la Fonction publique.



PRIME ET MERITE

C'est l'idée fixe d'Emmanuel Macron et de Stanislas Guerini : mieux récompenser le mérite des fonctionnaires, celles et ceux « qui se décarcassent ». Et qu'on se le dise, le projet de loi prévu pour le second semestre 2024 traduira cette orientation nous promettent-ils.

Mais, quelle est la réalité derrière ces formules ?

La première chose à préciser, c'est que c'est bien de primes dont il est question. C'est par ce canal de rémunération que le supposé mérite – des uns mais pas des autres – serait rétribué. ♦

PROBLEME N° 1

La Macronie l'a déjà démontré : elle est hostile aux augmentations générales de salaires auxquelles elle ne se résout que contrainte et forcée.

Donc, **l'accroissement du volume des primes**, indispensable pour mener à bien leur visée se fera, une fois de plus, **au détriment du traitement brut et de la valeur du point**. ♦

Dans le début des années 80, une part importante de l'IR a été intégrée au salaire de base.

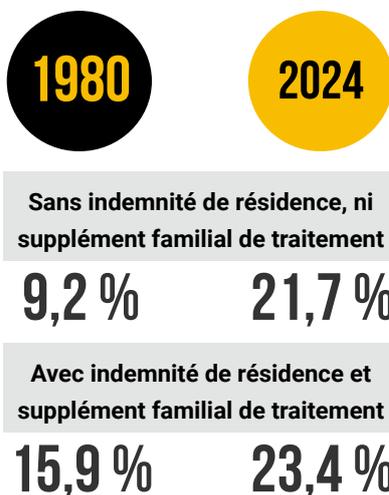
PROBLEME N° 2

Depuis des années, à part une légère inflexion due à PPCR, la part des primes ne cesse de s'accroître dans la rémunération globale des personnels.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Accentuer cette tendance (on pourrait alors atteindre 30 % de primes dans quelques années) c'est remettre en cause le salaire de base et la valeur du point comme éléments centraux de la rémunération des agent-es ♦

PART DES PRIMES



PROBLEME N° 3

Cette augmentation continue de la part des primes est porteuse de lourdes inégalités territoriales et professionnelles.

En effet, les moyens budgétaires des différents secteurs (collectivités, ministères, hôpitaux...) varient énormément.

Si cela est sans conséquence sur la rémunération de base des salarié-es et sur les indemnités encadrées par un dispositif légal, il n'en est pas du tout de même sur les autres éléments, notamment les diverses primes et leurs taux.

D'ores et déjà, des disparités monumentales existent et créent des inégalités inacceptables.

À coup sûr, accroître le salaire au mérite sera accroître ces injustices. ♦

PROBLEME N° 4

Pour les près de quatre millions de fonctionnaires employés dans les trois versants (les autres personnels sont des non-titulaires de diverses catégories), les primes ne sont pas comptabilisées dans le calcul pour la retraite (sauf pour une petite partie via le Régime Additionnel).

Cela a évidemment de fortes conséquences sur le niveau des pensions perçues et sur le taux de remplacement (le rapport entre les derniers salaires et la retraite versée).

Prenons un exemple des chiffres rappelés plus haut.

Mettons un agent ayant toutes ses annuités pour une retraite à taux plein

Il percevra donc 75 % du dernier traitement indiciaire qu'il aura détenu durant au moins 6 mois.

Pour illustrer notre propos, disons que ce traitement brut de base de fin de carrière est de 3 000 euros mensuels.

En schématisant, sa retraite sera donc de 2 250 euros mensuels (75 % de 3 000 euros) avant cotisations sociales.

Mais, si cet agent émerge au taux moyen des primes – soit 23,4 %, son traitement global était en

fait de 3 702 euros (3 000 euros + 23,4 %), avant, là également, cotisations sociales (et bien sûr, impôt sur le revenu prélevé à la source).

Or, 2 250 euros rapportés à 3 702 euros, **ça ne fait plus 75 % mais environ 61 %.**

Si, dans quelques mois, le taux de primes atteint les 30 %, toujours en moyenne, le salaire global de l'intéressé sera de 3 900 euros (3 000 euros + 30 %), le taux de remplacement lui, s'effritera encore d'avantage **pour tomber à environ 57 %.** ♦

PROBLEME N° 5

Les primes sont globalement discriminatoires vis-à-vis des **femmes qui représentent 63 % des effectifs** de la Fonction publique.

Les derniers chiffres disponibles indiquent que, en moyenne et en équivalent temps plein, les femmes perçoivent une **rétribution globale inférieure de 11,3 %** à celle des hommes dans la Fonction publique.

Cette donnée est en réalité minorée puisque les temps partiels sont majoritairement le fait des femmes. Or, pour une large partie, l'appellation « librement choisi » est erronée puisque le

temps partiel reflète les déséquilibres sociétaux que subissent les femmes.

Quoi qu'il en soit, ces inégalités salariales proviennent pour une large part des régimes indemnitaires.

On ne saurait mieux le dire que la Direction générale de la Fonction publique qui indique dans son rapport annuel: « À catégorie donnée identique, les primes et indemnités sont systématiquement inférieures pour les femmes ».

Mieux, si on ose s'exprimer ainsi, elle associe des chiffres à ses déclarations.

LES ÉCARTS DE REVENUS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SONT DUS AUX PRIMES POUR

48 % EN CATÉGORIE C

38 % EN CATÉGORIE B

20 % EN CATÉGORIE A

La « meilleure reconnaissance du mérite » va venir encore aggraver cette situation inacceptable.

Cela révèle combien l'engagement d'Emmanuel Macron pour « la cause des femmes » et l'égalité professionnelle est en vérité une complète malhonnêteté. ♦



À CATÉGORIE DONNÉE IDENTIQUE, LES PRIMES ET INDEMNITÉS SONT SYSTÉMATIQUEMENT INFÉRIEURES POUR LES FEMMES

PROBLEME N° 6

LE MÉRITE ET LA PERFORMANCE SONT POUR L'ESSENTIEL CONTRAIRES AUX MISSIONS DE SERVICE PUBLIC ET À SON BON FONCTIONNEMENT.

Et ce n'est pas simplement la CGT qui l'affirme. Plusieurs travaux et études viennent confirmer cette antinomie.

C'est ainsi, par exemple, qu'une directrice de recherche à l'École des Hautes Études Commerciales écrit: « ... la spécificité des services publics est dans le souci d'égalité entre les citoyens. On ne saurait importer sans discernement les outils de gestion du privé dans le public sans mettre à mal cet objectif.

Et encore: « Une prime à l'efficacité encourage l'agent à différencier son effort suivant les usagers et à allouer un effort à l'usager le plus productif, au sens plus rémunérateur ».

Et enfin: « Si la productivité du fonctionnaire dépend de l'usager qu'il sert et si le fonctionnaire peut allouer son effort entre plusieurs usagers, alors il s'occupera des plus productifs, rémunérateurs et faciles. »

Nous ne pouvons qu'abonder.

Vouloir mesurer l'intérêt général par des objectifs quantifiables, c'est dévoyer les missions publiques.

Vouloir rémunérer les agentes et les agents selon « leurs performances », c'est tourner le dos à l'égalité de traitement des citoyens. ♦

PROBLEME N° 7

LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE, C'EST LA PORTE GRANDE OUVERTE AU CLIENTÉLISME ET AUX MÉTHODES DE GESTION LES PLUS OPAQUES.

La rémunération au mérite, c'est la porte grande ouverte au clientélisme et aux méthodes de gestion les plus opaques.

En effet, si le système des réductions d'ancienneté d'échelons n'était certes pas parfait, il avait au moins la vertu d'être examiné et discuté en CAP avec des représentant-es des personnels.

Sa suppression, ainsi que le fait que les promotions au choix ne soient plus examinées en CAP – conséquences de la loi scélérate de 2019, ont considérablement augmenté le fait du prince.

Avec davantage de primes aléatoires, dont l'attribution et la modulation dépendront du seul bon vouloir du chef de service compétent, ce sera la consécration de l'obscurité dans la gestion des personnels, du favoritisme et, en effet miroir, des discriminations.

IL S'AGIT D'UN RETOUR EN ARRIÈRE DE PLUSIEURS DIZAINES D'ANNÉES. ♦

CONCLUSION

**SI ON PEINE À VOIR QUELLE EST LA RÉELLE PLUS-VALUE DE LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE, ON VOIT EN REVANCHE AVEC LES ÉLÉMENTS ICI EXPOSÉS QUELS EN SONT LES MULTIPLES DANGERS.
CE PROJET FUNESTE DOIT DONC ÊTRE ABANDONNÉ.**



© - AdobeStock

Routes : la fuite en avant

La loi 3DS, expérimentation, nouvelle loi... le gouvernement veut aller plus loin dans le démantèlement du service public de l'infrastructure nationale. Les risques pour les personnels et usagers sont grands, les enjeux financiers énormes. Le point avec le Syndicat national des personnels techniques des réseaux et infrastructures CGT.

■ DU POINT DE VUE DES INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES, QUEL BILAN LE SNPTRI DRESSE-T-IL DE LA LOI 3 DS*?

■ Syndicat national des personnels techniques des réseaux et infrastructures CGT (SNPTRI-CGT):

La loi 3DS de 2022 a permis aux collectivités territoriales, après avis, d'accepter le transfert des réseaux routiers gérés par l'État via les onze Directions interdépartementales des routes (DIR) sur tout le territoire national.

La nouveauté dans cette loi par rapport à la loi de 2004 c'est que des départements et métropoles peuvent accepter le transfert des réseaux routiers, et des régions peuvent faire des expérimentations jusqu'en 2030 du réseau routier national en ayant à disposition

le service de l'État, la DIR, pour certains réseaux.

Ce sont 1340 kms qui sont transférés aux 15 départements (12, 21, 31, 32, 38, 46, 49, 52, 53, 57, 66, 69, 77, 84) et 2 métropoles (Dijon et Toulouse) le 1er janvier 2025, et 1640 kms de mise à disposition à trois régions (Aura, Grand-Est, Occitanie) normalement le 1er janvier 2025.

Le SNPTRI apporte une forte critique sur l'abandon, le morcellement que l'État organise pour le réseau routier national, pour arriver à court-moyen terme à la privatisation des réseaux routiers, car nous savons que les collectivités territoriales n'auront pas les moyens de les entretenir, régénérer et investir.

La loi 3DS va leur permettre d'accepter l'adossement aux Sociétés concessionnaires autoroutières (SCA) quand elles n'auront plus les moyens financiers de pouvoir les gérer concrètement. D'autant que le rapport de la Commission d'orientation des infrastructures (COI) en 2018 évaluait un investissement de l'État sur les réseaux

routiers de 1,2Mds€/an sur les 10 ans par le programme 203 afin de rattraper les retards constatés sur les investissements.

C'est également le transfert des personnels aux collectivités territoriales ce qui inaura une inégalité de traitement. Une fois de plus les agents sont les laissés-pour-compte et sont lâchés par le Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT). Le ministère n'a pas voulu répondre favorablement à notre revendication d'appliquer au versant État la grille indiciaire C3+ existant dans la territoriale de la Fonction publique. Une inégalité de traitement que la DGAFP, le MTECT et les collectivités territoriales assument. Ce sont donc bien les agents qui se trouvent être victimes de cette politique destructrice des services publics de transports.

Depuis 2020, par ses actions auprès des présidents des collectivités, le SNPTRI a pu faire reculer le MTECT. En effet, le projet initial prévoyait le transfert total des 10300 kms gérés par l'État. Malheureusement nous n'avons

* — La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de « simplification » de l'action publique locale, plus connue par le sigle 3DS

pas gagné la mobilisation de tous les personnels ni suffisamment d'adhérents dans toute la CGT pour porter une autre politique de transport des réseaux et infrastructures au bénéfice des usagers.

■ QUELLES SONT AUJOURD'HUI LES INTENTIONS DE LA MAJORITÉ MAIS AUSSI DE LA DROITE? QU'EN EST-IL DU DÉPÔT D'UNE NOUVELLE PROPOSITION DE LOI?

■ **SNPTRI-CGT**: L'exécutif, la majorité présidentielle et la droite veulent aller plus loin dans la destruction des services publics et de la Fonction publique. Concernant les infrastructures routières, ils préparent de concert une nouvelle loi de décentralisation, basée sur le millefeuille territorial, en réduisant les compétences de l'État pour les confier aux collectivités territoriales tout en amplifiant le rôle du préfet. Celui-ci aura autorité sur les opérateurs qui sont dans son périmètre... le tout dans un contexte de restriction budgétaire de 10Mds€ cette année et 20Mds€ en 2025.

Pendant ce temps, le parlement est en train de détricoter la loi 3DS. Ainsi il serait octroyé des délais supplémentaires, pour prendre une décision aux fins d'expérimentation, en portant le délai de 8 à 16 mois pour les régions, répondant à la demande de la présidente de la région Occitanie. La sub-délégation de décision serait donnée par trois présidents de régions (Aura, Grand-Est et Occitanie) aux directeurs des DIR (Centre-Est, Est, Massif-Central et Sud-Ouest) concernées par l'expérimentation. Les sénateurs demandent également que soit rallongée l'expérimentation au-delà de 2030. La durée actuelle serait trop courte pour les régions pour évaluer le coût d'exploitation de ces réseaux. Selon ces trois présidents de régions ce serait pour mettre en œuvre rapidement les Contrats de Plan Etat-Régions (CPER) car, selon leurs propos, l'État n'a plus la capacité d'être réactif. Ils oublient au passage de souligner la suppression de milliers d'emplois dans les services des DIR par les gouvernements successifs depuis 2007 — date de création — qui ne permettent plus une intervention suffisante sur les réseaux routiers. Ce sont les articles 40 et 41 de la loi 3DS qui seraient modifiés. À l'Assemblée nationale, le 14 février 2024, le résultat du vote a été 64 voix pour et 55 voix contre, au Sénat il a été adopté le 12 mars 2024.

Le SNPTRI considère que les régions n'ont pas respecté le délai de signature des conventions d'expérimentation conformément à ce qui est indiqué dans la loi 3DS. Nous examinerons les

voies possibles d'une procédure judiciaire pour pouvoir la faire respecter.

■ QUELLES SONT VOS PROPOSITIONS CONCERNANT L'ÉVOLUTION DES INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES?

■ **SNPTRI-CGT**: Le SNPTRI porte plusieurs revendications sur la gestion des infrastructures routières afin qu'elles soient gérées par l'État pour une continuité de service public en lien évidemment avec les collectivités territoriales. Celles-ci n'ont pas les capacités de gérer ces réseaux qui nécessitent des moyens budgétaires publics, provenant de l'impôt, à la hauteur des besoins. Les réseaux sont un patrimoine public appartenant à tous les citoyens.

Nous revendiquons également la renationalisation de l'ensemble des réseaux autoroutiers gérés par les Sociétés Concessionnaires Autoroutières (SCA).

Un cadrage national pour un service public réseaux pour que l'intérêt général commande la continuité et la complémentarité des réseaux parce qu'il doit y avoir un traitement identique des événements sur tout le territoire. Il doit exister une cohérence nationale voire aujourd'hui européenne pour l'intérêt général (usagers, citoyens, personnels), pour le respect et l'application des réglementations européennes, nationales que nos employeurs doivent respecter (réseaux, équipements, gestion), car il doit y avoir une cohérence dans l'entretien et l'exploitation du réseau vis-à-vis des usagers et citoyens, quels que soient le lieu et la nature du réseau.

■ ET POUR LES PERSONNELS, QUE REVENDIQUEZ-VOUS?

Les missions et les tâches sont identiques, ces missions exposent les agents intervenant sur les réseaux routiers à la dangerosité, la pénibilité, aux maladies professionnelles et aux produits dangereux, un lien direct avec les missions, le niveau et la qualité de l'emploi statutaire doivent être préservés et renforcés.

Les missions d'exploitation, d'entretien et des travaux, nécessitent un nombre d'emplois suffisant :

- en garantissant la sécurité des usagers et des agents ;
- le recrutement immédiat d'emplois statutaires formés au préalable pour effectuer les missions spécifiques d'entretien, de travaux et d'exploitation.

Les formations sont indispensables pour un bon exercice des missions dans de bonnes conditions et doivent impérativement avoir lieu dès le recrutement de l'agent.

Pour pouvoir assurer un service public de qualité et de continuité à tous les citoyens qui empruntent ces réseaux, une astreinte doit être mise en place en dehors des heures de travail normales avec un retour toutes les 3 ou 4 semaines à minima avec deux agents.

Un parc de véhicules entretenus, du matériel d'intervention, des travaux d'investissements (Enduit, enrobés, glissières, terrassement, signalisation) sont nécessaires. Les équipes doivent pouvoir s'appuyer sur des moyens de contrôle avec l'aide de laboratoires intégrés, afin d'assurer des études, le rôle de conseil et d'aide à la gestion des réseaux auprès des différents élus.

Le SNPTRI revendique un statut particulier pour tous les personnels exerçant leurs missions sur les réseaux routiers. Ce statut pourrait permettre un véritable déroulement de carrière avec des grilles indiciaires revalorisées, un minimum de 2000€ brut/mois en bas de grille, intégrant les primes dans le calcul de la retraite, bénéficiant du service actif et de la bonification de 25 % leur permettant de partir plus tôt à la retraite à partir de 52 ans du fait de la pénibilité, de la dangerosité et des expositions aux produits CMR, amiante et autres. ♦



GAETAN SILENE, SG SNPTRI-CGT



Compte rendu du CSFPE du 27 février 2024

IRA DE LILLE, RUE JEAN JAURES

TROIS TEXTES ÉTAIENT SOUMIS À L'AVIS DE CE CSFPE :

- 1 • Un projet de décret portant modification de l'organisation de la formation des fonctionnaires des corps recrutés par la voie des **instituts régionaux d'administration** ;
- 2 • Un projet de décret relatif aux garanties en matière de **risque décès** des agents de la Fonction publique de l'État ;
- 3 • Un projet de décret relatif à la prise en charge de certains **congés pour raison de santé** dans la Fonction publique de l'État.

PROPOS LIMINAIRES :

La CGT a rappelé comme la quasi-totalité des organisations syndicales qu'il était inadmissible pour elle que l'année 2024 soit une année blanche sans aucune augmentation salariale pour les agents publics.

Les annonces d'un projet de loi « Fonction publique » mettant en avant le « mérite » des agents sont tout aussi inacceptables.

Alors que nous sommes proches du 8 mars, nous avons aussi rappelé notre exigence de faire de l'égalité professionnelle une priorité réelle et pas un élément de communication.

1 — SUR L'ÉTUDE DU PREMIER TEXTE SUR LES IRA

Le texte de 31 articles revient sur la réforme de 2019 en prévoyant d'organiser à nouveau un seul concours annuel à partir de janvier 2025.

Cela se traduit par :

- Un allongement de la scolarité de 6 à 8 mois (avec pour conséquence une unique promotion par an), un stage sera réintroduit pour améliorer la professionnalisation des futurs attachés, ce qui correspond aux souhaits des élèves des précédentes formations.

- Une réduction de la durée d'occupation des fonctions de directeur de 4 à 3 ans (renouvelable 1 fois).

- Un engagement de servir 5 ans.

Il y aura un renouvellement important du corps des attachés (10 000 agents sur un effectif de 30 000 fonctionnaires) dans les 10 prochaines années et donc

l'amélioration de leur formation est un élément important à prendre en compte.

La CGT, la CFTD, l'UNSA et la CFE-CGC ont voté pour et la FSU, FO et Solidaires se sont abstenues.

2 et 3 — LES DEUX AUTRES PROJETS DE DÉCRET SONT DES TRANSCRIPTIONS DE L'ACCORD DU 20 OCTOBRE 2023 RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES AGENTS DE L'ÉTAT.

Ces textes traduisent des avancées pour les agents publics. Parmi les améliorations sensibles, il convient de noter une application de cet accord à partir du **1er janvier 2024 au lieu du 1er septembre pour les garanties décès**. Il augmente le montant du capital décès, offrant ainsi une protection financière plus conséquente pour les familles confrontées à une telle situation. Le texte améliore les conditions d'accès à la rente éducation pour les enfants d'agents décédés. Ces derniers pourront désormais bénéficier de cette aide jusqu'à l'âge de 26 ans, à condition de poursuivre des études ou d'être engagés dans un contrat d'apprentissage ou en alternance.

Toutes les organisations syndicales se sont prononcées pour le texte sur les garanties décès (y compris FO, qui n'a pas signé l'accord du 20 octobre 2023), excepté la FSU qui s'est abstenue.

Sur le dernier texte relatif à la **prise en charge de certains congés pour raison de santé** dans la Fonction publique de l'État, concernant le décret

sur la couverture du risque maladie, la CGT s'est abstenue, considérant que le décret ne traduit pas pleinement le fait que la rémunération garantie comporte « d'autres éléments de rémunération à caractère permanent ».

La CGT accepte que les heures supplémentaires occasionnelles ne soient pas couvertes par la garantie de rémunération.

Par contre, la rémunération des astreintes et des heures supplémentaires dépassant le cycle de travail de façon régulière pour mettre en œuvre la mission publique des agents doit pouvoir être garantie en cas de maladie.

Ce sera le cas pour les enseignants dans le cadre des heures supplémentaires annualisées, ce que la CGT a défendu, mais la DGAFP a refusé d'étendre la même garantie aux corps ouvriers, techniques et de contrôle, les ministères de la Transition Ecologique et de l'Intérieur qui sont particulièrement concernés.

À l'exception de la CGT, toutes les organisations ont voté en faveur de ce texte.

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR LE SITE INTERNET

cgtetat.fr

ACCUEIL
> FONCTION PUBLIQUE
> INSTANCES DIALOGUE SOCIAL



Fanny de Coster, François Bourlier, Ana Cuesta, Philippe Craste.

CONSEIL NATIONAL UFSE-CGT

Lutte des droits des femmes

À la veille de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une table ronde portant sur « La lutte des droits des femmes en France et Europe » s'est tenue le 7 mars dernier à Montreuil, organisée par l'UFSE-CGT.

C'est plus d'une centaine de militantes et militants qui ont participé à cet événement afin de rappeler que la lutte pour les droits des femmes est un combat de tous les jours, au travail comme dans la vie. Pour mener cette table ronde dans la clarté, celle-ci a été divisée en quatre thèmes distincts : **L'IVG/La contraception, l'indépendance économique, les droits familiaux et enfin la question des femmes migrantes.** Pour aborder chaque thème, le livre *Le meilleur de l'Europe pour les femmes* publié en 2023 et écrit collectivement par les membres de l'association féministe *Choisir la cause des femmes*, a été le fil conducteur de la rencontre.

INTRODUCTION À LA TABLE RONDE

En premier lieu, il a été rappelé par Fanny de Coster, pourquoi la CGT et *Choisir la cause de femmes* se sont associés. C'est le collectif qui a directement invité le syndicat en décembre dernier lors de rencontres féministes européennes à Nantes, avec l'objectif de créer une tribune pour le 8 mars, journée internationale de la lutte de droits des femmes.

L'INTERRUPTION VOLONTAIRE

DE GROSSESSE ET LA CONTRACEPTION

Le 4 mars dernier, la liberté garantie à une femme d'avoir recours à l'interruption volontaire de grossesse est constitutionnalisée en France. Le symbole est fort mais pour autant, il a été rappelé que les législations sur l'accès à l'IVG reculent dans plusieurs pays. Notamment en Hongrie et en Pologne alors que ces deux pays européens étaient pionniers sur la question de l'avortement. De la même façon que l'IVG, les gouvernements réactionnaires euro-

péens sur fond de politiques natalistes, limite l'accès à la contraception. Ainsi en Italie, à Chypre, en Croatie ou encore en Lituanie, les contraceptifs gratuits sont inexistants. En Hongrie et en Pologne, la « pilule du lendemain » n'est pas disponible sans prescription médicale.

Pour garantir ces prérogatives, l'association *Choisir la cause des femmes* a toujours pensé ce droit de « donner – ou non – la vie » dans un triptyque.

D'abord, l'éducation sexuelle avec des mesures mettant l'accent sur la prévention, le consentement et la sexualité dédiabolisée. Pionniers sur la question, l'Estonie et la Finlande ont été mentionnés pour leurs programmes d'éducation sexuelle qui ont permis une réduction des avortements et des IST respectivement de 37 % et 55 % selon le rapport de la commission FEMM publié en 2014.

Ensuite, l'accès à la contraception, sur la base du modèle Français pour la couverture de la contraception par le système de santé nationale à destination des jeunes et publics vulnérables.

Enfin, l'accès à l'IVG, qui doit être considéré comme un soin, non soumis à un régime législatif spécifique. Et si les deux mesures précédentes sont effectives, l'IVG doit être le dernier recours.

* Organisé par le Conseil national de l'UFSE-CGT, l'évènement a été animé par un journaliste et trois intervenants.tes :

— **Fanny de Coster**, secrétaire générale de la CGT Finance publique et pilote du collectif femme-mixité de la CGT

— **François Bourlier**, journaliste

— **Ana Cuesta**, Juriste en droit social et membre de l'association *Choisir la cause de femmes*,

— **Philippe Craste**, élu à la CGT finance publique et animateur de la commission femme-mixité de l'UFSE.

L'INDÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

Pour introduire cette thématique il est rappelé que « *L'obtention de droits civiques pour les femmes reste abstraite si ces dernières ne sont pas indépendantes économiquement.* ». Une citation de Simone de Beauvoir qui laisse place à un rapide état des lieux sur l'égalité des salaires femmes-hommes. Il a été rappelé que selon l'INSEE, avec 26 % d'écart de rémunération à temps de travail égal entre les femmes et hommes dans le privé, la France se situait en bas du classement parmi les pays européens en termes d'inégalités sur les salaires. Là où la moyenne européenne est à 15 %. Pour les écarts de salaires, La CGT pointe deux raisons :

- Une surreprésentation des femmes dans les contrats précaires et les professions à temps partiel.

- Une dévalorisation des métiers du soin et du lien exercés par 84 % de femmes. Un chiffre qui s'explique par des stéréotypes de genre induisant que « *par nature* » les femmes seraient prédisposées à exercer ces métiers.

Un rapide focus sur la Fonction publique montre qu'un homme sur trois est en poste sous le statut de cadre contre une femme sur dix. L'écart salarial quant à lui est de 19 %. Parmi les 10 % des salariés les moins rémunérés, on y dénombre 71 % de femmes.

Il a été souligné que ces disparités économiques se poursuivent au moment de la retraite, entre les femmes et les hommes de plus de 65 ans, dans les pays de l'union européenne. Ainsi en France, l'INSEE note qu'en prenant compte uniquement la pension de droit direct, versé au titre de l'activité professionnelle passée, l'écart entre les femmes et les hommes s'élève à 39 %. Pour les droits dérivés l'écart est de 24 %.

LES DROITS FAMILIAUX

La CGT rappelle qu'elle a été invitée en automne dernier, à une concertation avec Aurore Bergé, ministre des Solidarités à ce moment-là, pour une réforme du congé parental. Ce que la CGT a porté, c'est un congé de maternité de 6 mois et de 4 mois pour le congé de paternité, qui est actuellement de 25 jours. Un congé parental de 10 mois, avec une rémunération à hauteur de 100 % de l'ancien salaire. Une rémunération plancher équivalente au SMIC, a également été mise sur la table. Au terme de cette concertation, la CGT a noté que ses revendications n'avaient pas été retenues et que le gouvernement avait seulement gardé les 6 mois de congé parental mais pour les deux conjoints. L'égalité parentale au sein des couples en France reste donc absente des volontés politiques.

Choisir la cause des femmes prône une diversité des modèles familiaux pour

sortir de l'unique système de la famille nucléaire. Pour l'association, « *nous pouvons être libres de faire famille ou non sans que les droits soient impactés, et conditionnés par le fait d'être marié ou non.* »

Outre le mariage, il a été souligné que ces inégalités fondées sur le genre persistent après le divorce, caractérisant les règlements de propriété et les modalités de garde ainsi que la situation économique relative des ex-conjoints.

LES FEMMES MIGRANTES

Pour cette dernière thématique, il est relevé que le sujet est très rarement abordé avec peu de données disponibles. Mais une enquête de santé publique publiée septembre 2023 dans la revue scientifique *The Lancet*, montre que « *les demandeuses d'asile arrivées en France, sont loin d'être en sécurité et largement exposées à des violences sexuelles.* » Le constat est glaçant : plus d'un quart des femmes ont été interrogées, 84 d'entre elles ont été victimes de violences sexuelles au cours de leur dernière année de vie en France, dix-sept d'entre elles ont subi un viol.

Ana Cuesta de *Choisir la cause des femmes*, confirme que la question des femmes migrantes est un impensé politique et qu'il est très difficile de lutter pour leurs droits car il y a une méconnaissance de leur situation réelle. C'est ici tout le problème d'invisibilisation relatif aux femmes migrantes (mais aussi aux hommes) ne préférant pas se manifester pour bénéficier de certaines dispositions, sous peine de se voir expulser. Pour protéger ces femmes de la manière la plus efficace, *Choisir la cause de femmes* revendique un accès aux droits décorrélé de la citoyenneté européenne.

La CGT a mentionné la loi immigration entrée en vigueur le 19 décembre 2023 en France, sur la question de l'hébergement d'urgence. Le syndicat précise que c'est uniquement dans le champ du logement qu'il a été possible de rencontrer des femmes migrantes. La loi immigration prévoit que les étrangers déboutés du droit d'asile ou sous le coup d'une obligation de quitter le territoire n'auront plus le droit à un hébergement d'urgence. La CGT souligne que les femmes sont les premières impactées par cette loi, indiquant que ces dernières peuvent se retrouver aux mains de réseaux d'exploitation sexuelle.

SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Malgré une constitutionnalisation garantissant la liberté d'accès à l'ITVG pour les femmes sur le territoire français, le droit d'y recourir n'est jamais à l'abri d'être abrogé. À l'instar des gouvernements réactionnaires et identi-

taires européens qui ont systématiquement attaqué et remis en cause ce droit en criminalisant l'ITVG et en le rendant difficile d'accès. *Choisir la cause des femmes* et la CGT s'accordent pour que l'ITVG soit considérée comme un soin. Concernant l'inégalité des salaires femmes-hommes, le problème doit être pris à la racine, en combattant la précarisation et le démantèlement du droit du travail. Mais également mettre un terme aux préjugés de genre notamment dans les métiers du soin et du lien et sanctionner les entreprises qui ne respectent pas l'égalité des salaires. Sur la question des droits familiaux, le combat de la CGT s'oriente vers le congé de parentalité, pour tendre vers un système égalitaire au sein des couples. Ainsi, elle propose un congé de maternité de 6 mois et de 4 mois pour le congé de paternité rémunéré à hauteur de 100 % sur l'ancien salaire. Enfin, le sujet des femmes migrantes reste à approfondir. Le manque d'informations empêche de comprendre leur situation réelle. Une enquête publiée en 2023 par *The Lancet* atteste que ces femmes sont d'une extrême vulnérabilité. *Choisir la cause de femmes* revendique un accès aux droits décorrélé de la citoyenneté européenne pour que ces femmes puissent bénéficier d'une protection juridique effective.

En somme, il reste un travail colossal à abattre pour arriver à une égalité en droit parfaite entre les femmes et les hommes. *Choisir la cause des femmes* et la CGT insistent sur le fait de continuer à pousser cette lutte et invitent les hommes à se joindre au combat car celui-ci ne peut se remporter seul. ♦

François Bourlier



En quoi les extrêmes droites constituent un danger pour les droits et l'émancipation des femmes

La banalisation des extrêmes droites et de leurs idées gangrène la société, en France et dans le monde. Certains de ces courants travaillent à réactualiser leur image, par exemple en direction des femmes, jusqu'à des prises de responsabilités de premier plan. Mais leurs fondamentaux restent les mêmes.

Les extrêmes droites portent une grille d'analyse politique commune: le nationalisme et les thèses identitaires, une vision traditionaliste de la société, une essentialisation des rapports sociaux, un racisme qui s'exprime aujourd'hui en Europe surtout à travers l'islamophobie. Autoritarisme, violence et répression sont au service de cet « ordre social et moral ».

LES FONDAMENTAUX

Pour les extrêmes droites, l'organisation sociale se fait au nom d'une naturalisation des rapports sociaux. Questionner les rôles liés aux notions de virilité et de féminité constituerait un danger, un risque de chute civilisationnelle. D'où leur aversion paranoïaque à l'encontre de ce qu'elles nomment « la théorie du genre ».

Si certaines organisations (RN par exemple) tolèrent l'homosexualité, il n'y a pas lieu d'en porter des revendications en termes de droits, et encore moins pour les personnes transgenres dont l'existence même est contestée. La plupart des organisations d'extrêmes droites se sont engagées, officiellement ou à couvert à travers leurs adhérents, contre le mariage pour toutes et tous et contre la PMA.

Les extrêmes droites sont « traditionnellement » opposées au droit à l'avortement. Jusqu'à des actions directes contre des centres d'IVG (« SOS tout petits »). Mais certains partis ont récemment et stratégiquement modéré leur discours, comme le RN, qui passa de la notion « d'avortement de com-

plaisance » au déremboursement de l'IVG. Certains groupes mènent des opérations de lobbying, ou parasitent internet avec des associations « écran » visant à décourager des femmes en recherche d'informations.

Pour les extrêmes droites, les corps des femmes appartiennent à des intérêts supérieurs (la nation, notre civilisation, etc.). Les femmes auraient un rôle essentiel de reproductrices afin d'assurer notre héritage biologique et culturel face au remplacement du peuple français « de souche » par d'autres peuples, principalement venus du Maghreb et d'Afrique. À ce titre, rappelons simplement que les personnes « nées étrangères dans un pays étranger » ne représentent que 8 % de la population française, les immigrés venus du Sud que 5 %.

HYPOCRISIE

Avec leur approche naturaliste des rapports sociaux, si travail des femmes il doit y avoir, il doit correspondre en priorité à leurs prétendues capacités innées à prendre soin d'autrui et du foyer familial, en conformité avec les mécanismes de domination et de séparation sexistes de la société patriarcale. Et si certaines sont en premières responsabilités, les références à la gestion en « bonne mère de famille » sont partie prenante de leur discours (Marine Le Pen, Giorgia Meloni).



La façon dont les extrêmes droites abordent les questions des violences sexistes et sexuelles est révélatrice de leur xénophobie, de leur racisme et parfois aussi de leur hypocrisie. Hypocrisie quand les extrêmes droites déversent des lieux communs et « bonnes intentions » jamais chiffrées ni calibrées budgétairement. Par contre elles sont très précises quand il s'agit de cibler les soi-disant « origines » des agresseurs, dans les familles et dans l'espace public, et ce seraient sans surprise des actes d'étrangers, de réfugiés ou de binationaux de confession musulmane en priorité, à expulser. Le collectif de femmes d'extrême droite « Némésis » reprend cette ligne.

ÉCONOMIQUEMENT

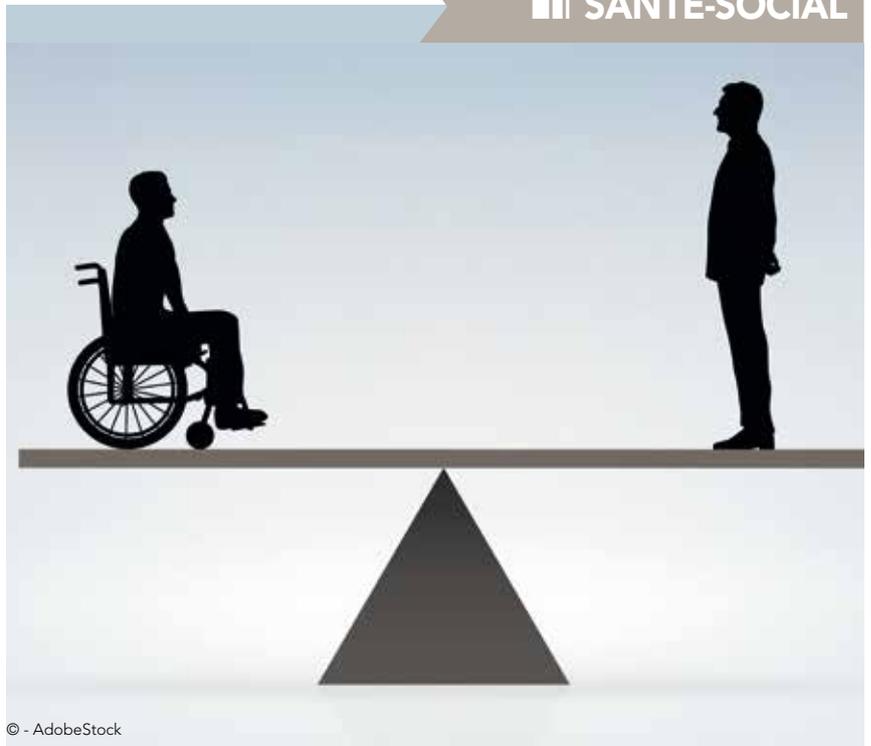
D'un point de vue économique, alors que les femmes gagnent 28 % de moins que les hommes et 41 % de moins à la retraite, le RN par exemple ne propose qu'une hausse de 10 % des salaires par exonération des cotisations patronales (faudrait pas fâcher le patronat, mais assécher le financement des politiques publiques) et de revaloriser le minimum vieillesse à 1 000 euros, soit en dessous du seuil de pauvreté! Rappelons que le RN a voté contre une augmentation générale des salaires.

Temps partiels imposés ou induits, CDD à répétition, amplitudes horaires et cadences infernales... le RN ne propose rien pour résorber la précarité de nombre de travailleuses sauf une mesure: un doublement de l'allocation de parents isolés, évidemment pour les seules françaises. Reconquête encourage la natalité « de souche », la création de 60 000 places de crèche en 5 ans en priorisant leur accès aux mères célibataires... françaises bien sûr!

Si la libération de femmes se fait au détriment d'autres femmes comme elle se fait sur le terreau du rejet de l'autre, ce n'est pas un féminisme pour toutes et tous, ce n'est pas le féminisme. Être féministe, c'est se mobiliser pour gagner un monde plus juste et plus égalitaire, à l'opposé des idées nocives et réactionnaires des extrêmes droites. Leur volonté purement électorale de se « refaire le portrait » ne doit tromper personne. Elles restent un ennemi de la cause des femmes, de l'émancipation pour toutes et tous, et de la justice sociale dans son ensemble. ♦

Discrimination liée au handicap

La défenseure des droits vient de publier son rapport d'activité pour l'année 2022 et les chiffres montrent combien les problèmes de discrimination sont importants dans notre pays.



© - AdobeStock

226 000 sollicitations ayant entraîné 125 456 réclamations, informations et orientations soit une augmentation de 9 % en une année, 100 416 appels aux plateformes téléphoniques soit une augmentation de 19 % en un an !

Dans cet ensemble, le handicap constitue la première cause de discrimination dans la Fonction publique ! D'après le rapport, 30 % des personnes malades ou handicapées ont été confrontées à des propos stigmatisants, 50 % des personnes malades déclarent avoir vécu une situation de harcèlement moral dans l'emploi, contre 35 % pour le reste de la population active.

La contribution met également en évidence le risque d'autocensure chez les personnes malades, puisque 59 % d'entre elles ne répondent pas à une offre d'emploi qui correspondrait pourtant à leurs compétences, et plus d'une personne sur deux n'aborde pas le sujet lors d'une candidature sur un poste, dont un tiers de peur d'un refus d'embauche. À eux seuls, le handicap et l'état de santé constituent plus de la moitié des réclamations reçues par la Défenseure des droits !

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans les versants État et territorial de la Fonction publique, les trois principaux critères de discrimination au sein des réclamations sont le handicap, l'état de santé et l'origine alors que dans le versant hospitalier, l'état de santé qui représente près de la moitié des dossiers est de loin le premier critère devant l'origine et le handicap. Sans atteindre le quota légal d'emploi de personnes en situation de handicap de 6 %, la

Fonction publique hospitalière surpasse celle d'État. « Est-ce à dire que cet objectif est presque rempli à l'hôpital public notamment parce que ses propres agents peuvent se retrouver en situation de handicap compte tenu de la pénibilité de ces emplois ? Peut-on expliquer une partie des réclamations pour discriminations dues à l'état de santé par la pression provoquée par les pénuries de personnels et de façon plus générale la crise profonde de ce secteur d'activité ? », interroge la Défenseure des droits, interrogation fort judicieuse à notre avis.

Parmi ces critères le handicap est le premier, toujours selon la défenseure des droits, le simple fait d'être en situation de handicap ou d'avoir une maladie chronique multiplie par trois le risque d'être victime de discrimination au travail, du recrutement à la cessation des fonctions ! Selon le rapport, « ces discriminations se manifestent dès le début du parcours avec des refus d'aménager les épreuves de concours », mais aussi dans le déroulement de carrière. Défaut d'aménagement, freins majeurs à la mobilité et l'évolution professionnelle, placardisation... Depuis le dernier rapport biennal daté de 2021, « la situation n'a pas significativement évolué », d'après la Défenseure des droits.

La majorité des réclamations reçues portent sur des manquements à l'obligation d'aménagement raisonnable. Pourtant, dans le Code général de la Fonction publique, les employeurs publics ont l'obligation de leur assurer un déroulement de carrière équivalent aux autres agents par des mesures appropriées en fonction de leurs besoins et de leur situation concrète.

Mais ce n'est pas tout, la défen-

seure des droits observe aussi des cas d'agents dits « aidants », pénalisés en raison du handicap de leur enfant. « De telles situations peuvent s'analyser comme des discriminations par associations fondées sur le handicap ou comme des discriminations fondées sur la situation de famille ».

FIPHP

Le FIPHP (Fonds d'insertion des Personnes Handicapées de la Fonction publique) récolte l'argent que les administrations et employeurs publics versent obligatoirement s'ils n'atteignent pas les taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap, puis reverse à ceux qui s'engagent à améliorer l'emploi de ces personnes.

Malheureusement ce fonds dispose de très peu de personnels en territoire afin de vérifier l'effectivité de ces intentions. À la lecture du rapport, on est encore très loin d'une Fonction publique vertueuse dans ce domaine !

Rappelons ici les taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique : 4,86 % dans le versant État, 5,53 % dans le versant hospitalier et 6,72 % dans le versant territorial, soit un taux de 5,45 dans la Fonction publique. Le FIPHP est constitué d'un comité national où siègent paritairement : les employeurs, les associations ainsi que les représentants des OS avec la direction du FIPHP. Ce comité national examine les partenariats (Agefiph) ou conventions avec les ministères. Il existe également 22 comités locaux (en régions) composés également paritairement qui examinent les demandes de conventions des employeurs des 3 versants. ♦

Mise à disposition (MAD) de fonctionnaires de l'État dans le cadre d'un mécénat de compétences

L'article 209 de la loi du 21/2/2022 dite loi 3DS, relative à la différenciation, décentralisation, déconcentration et portant diverses mesures de simplification, permet la mise à disposition (MAD) partielle ou totale de fonctionnaires de l'Etat auprès d'organismes d'intérêt général, d'associations ou de fondations reconnues d'utilité publique, dans le cadre d'un mécénat de compétences.

La loi précise les conditions de cette MAD « pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles.»

La CGT a voté contre ce mécénat de compétences qui dans certains cas peut conduire à mettre à disposition des agents pour exercer des missions de service public hors de la Fonction publique.

Ce dispositif est mis en place à **titre expérimental pour une durée de cinq ans**.

Le décret n°2022-1682 du 27/12/2022, complété par la circulaire de la DGAFP du 19/7/2023 précise les modalités de la MAD, le contenu et les procédures d'évaluation de cette expérimentation.

La circulaire de 2023 précise que la MAD peut être effectuée auprès :

- des organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;

• des fondations ou associations reconnues d'utilité publique, dont les listes sont disponibles sur le site du ministère de l'Intérieur.

ronnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;

LES MODALITÉS DE LA MISE À DISPOSITION DU FONCTIONNAIRE

La MAD du fonctionnaire intervient dans le cadre du temps de travail de l'agent public, sous l'autorité de son employeur, ce qui la différencie du bénévolat.

Avant de prononcer la MAD du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique dont il relève apprécie la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, selon les modalités relatives aux contrôles déontologiques afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêts.

La mise à disposition :

- est prononcée, après accord de l'intéressé, de son employeur et de l'organisme d'accueil, par arrêté du ministre ;
- peut porter sur tout ou partie de la durée de son temps de service ;
- fait l'objet d'une convention établie entre l'administration d'origine et la personne morale bénéficiaire.

Toute modification ou prolongation de la MAD intervient après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil et donne lieu à un avenant à la convention.

LES TERMES DE LA CONVENTION OBLIGATOIRE

La convention — dont un modèle se trouve en annexe de la circulaire — communiquée au fonctionnaire, peut porter sur la MAD d'un ou plusieurs fonctionnaires.

Elle définit :

1. La nature des activités exercées par le fonctionnaire MAD, décrites de manière succincte dès lors qu'une fiche de mission est annexée ;

2. La durée de la MAD, fixée **pour une période maximale de dix-huit mois, renouvelable dans la limite**

d'une durée totale de trois ans, au sein du même organisme ;

3. Les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil, notamment le lieu et la durée du travail (à temps complet ou à temps partagé) ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de MAD, les conditions d'évaluation annuelle de l'agent.

La MAD à temps partagé peut être répartie sur une périodicité hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle mais ne peut pas être fractionnée au sein d'une même journée.

4. Les conditions et modalités de renouvellement ainsi que de fin anticipée de la MAD.

Elle rappelle le respect des obligations auxquelles le fonctionnaire est soumis (neutralité, respect de la laïcité, ...) et des règles déontologiques, et les obligations de l'organisme d'accueil en définissant un processus d'échange avec l'administration principalement des justificatifs impactant la gestion administrative de l'agent.

La convention est signée par l'employeur de l'agent et l'organisme d'accueil.

LA GESTION DU FONCTIONNAIRE MIS À DISPOSITION

- Les congés : l'organisme d'accueil transmet à l'administration d'origine les informations relatives aux congés annuels, congés de maladie, accidents du travail et maladie professionnelle ;

- La rémunération et les frais : sans préjudice d'un éventuel complément de rémunération dûment justifié, versé selon les règles applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil, le fonctionnaire MAD peut être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans cet organisme ;

- La formation : l'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier le fonctionnaire ;

- La discipline : l'autorité compétente de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire MAD, le cas échéant, sur saisine de l'organisme d'accueil ;

- L'affectation : pour un fonctionnaire MAD sur une partie de son temps de travail, l'employeur est invité à intégrer l'absence de l'agent dans le fonctionnement quotidien du service.

LA MISE À DISPOSITION REMBOURSABLE OU PAS

La MAD peut ne pas donner lieu à remboursement : il s'agit d'une MAD de personnel à titre gratuit dans le cadre de la réalisation d'un projet, qui constitue une subvention en nature. Dans ce cas les éléments du contrat d'engagement républicain prévu par l'art. 10 de la loi du 12/4/2000 relative à la transparence financière des aides octroyées par les personnes publiques seront précisés dans la convention.

- **La demande** : cette subvention doit faire l'objet d'une demande formelle de l'organisme bénéficiaire de la MAD (en utilisant le formulaire Cerfa n°12156) ;

- **La décision** : la convention de MAD doit comprendre les éléments caractéristiques de l'acte emportant attribution de subvention en nature (cf. l'annexe de la circulaire).

Les services de l'Etat n'auront dès lors pas besoin de prendre un autre acte sous forme d'arrêté ou de convention, quel que soit le montant de la subvention en nature valorisée (supérieur ou inférieur ou égal à 23 000 € seuil fixé à l'art. 1 du décret n° 2001-495 du 6/6/2001).

L'organisme d'accueil doit fournir dans les six mois suivant la clôture de l'exercice ou des exercices concernés par la subvention, le compte-rendu financier, un compte rendu annuel

d'évaluation du projet de mécénat, le rapport annuel d'activité et les comptes annuels (avec le rapport du commissaire aux comptes si la subvention est supérieure à 153 000 €).

LA FIN DE LA MISE À DISPOSITION

- La MAD du fonctionnaire peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté du ministre, sur demande de l'administration d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention ;

- Pour un fonctionnaire MAD à temps complet, l'employeur doit pouvoir lui proposer une affectation lors de son retour après l'échéance initiale, en l'absence de renouvellement, ou après la durée maximale de trois ans, mais aussi en cas de retour anticipé.

- Lorsque cesse la MAD, le fonctionnaire qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui permet d'occuper, dans le respect des dispositions relatives aux mutations (art. L.512-19 du CGFP).

- En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la MAD par accord entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

L'ÉVALUATION DE L'EXPÉRIMENTATION

Un bilan annuel est établi par chaque employeur public concerné. Il comporte :

1. Un état des fonctionnaires MAD précisant leur grade et qualité, l'objet de la MAD, sa durée et son coût et, le cas échéant, son caractère renouvelable, ainsi que l'organisme bénéficiaire ;

2. La liste des structures bénéficiaires précisant, pour chacune, ses missions

statutaires, le projet ayant justifié la MAD, ainsi que le nombre de fonctionnaire MAD de chaque structure.

Pour les fonctionnaires de l'État, ce bilan est transmis au ministre chargé de la Fonction publique, (au ministère de tutelle pour l'employeur d'un EPA de l'État) qui établit annuellement une synthèse globale de la mise en œuvre de l'expérimentation qui fait l'objet d'une présentation au conseil commun de la Fonction publique.

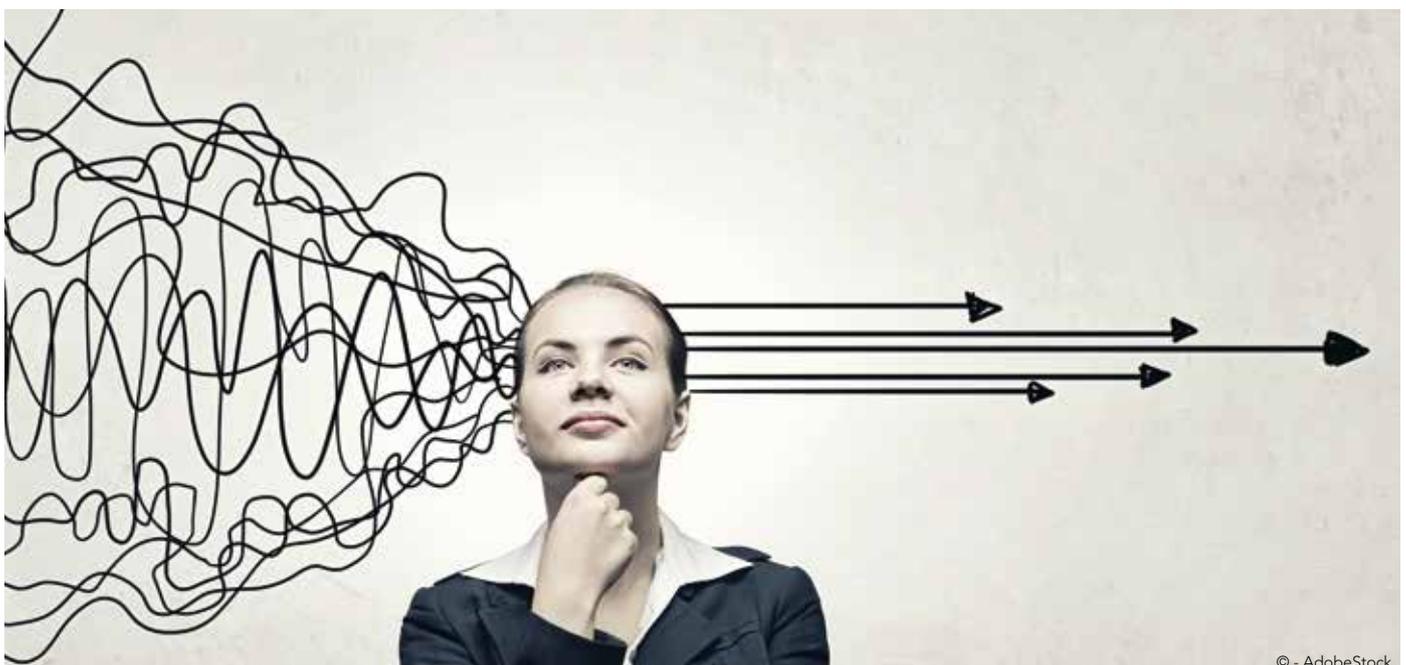
Une première évaluation sera établie au plus tard à la fin du 1er semestre 2025 à partir des bilans annuels transmis avant le 31/3/2025. Un an avant le terme de l'expérimentation, le dernier bilan sera présenté au CCFP.

Au plus tard un an avant son terme, le gouvernement présente au Parlement, un rapport d'évaluation de l'expérimentation établi par le ministre chargé de la Fonction publique, comportant une synthèse des bilans annuellement réalisés, et précisant les éventuelles difficultés rencontrées. ♦

— TEXTES DE REFERENCE —

>>> Article 209 de la loi n° 2022-217 du 21/2/2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

>>> Décret n° 2022-1682 du 27/12/2022 relatif à l'expérimentation de la MAD de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences et Circulaire du 19/7/2023



© - AdobeStock



Lina Soualem
France, Palestine,
Belgique, Qatar,
2023, 82'.

Bye bye Tibériade

Lina Soualem réalise ici son second long métrage. Ayant débuté comme actrice dans *A mon âge je me cache encore pour fumer* de Rayhana en 2019, puis *Tu mérites un amour* de Hafsia Herzi en 2020, elle se tourne vers la réalisation et l'écriture de scénarios (elle est scénariste dans la série *Oussekine* d'Antoine Chevrollier en 2021). Après ses études d'histoire et de sciences politiques, elle avait travaillé comme programmatrice pour le Festival International de Cinéma des Droits de l'Homme de Buenos Aires. C'est là qu'elle avait découvert le documentaire.

Née à Paris d'un père algérien et d'une mère palestinienne, elle se penche sur ses racines. Dans son premier long métrage documentaire *Leur Algérie*, sorti en 2020, elle s'intéressait à ses racines paternelles à travers l'histoire de son père, l'acteur Zinedine Soualem, et de ses grands-parents exilés en France. Ce film a reçu une dizaine de prix.

Avec *Bye Bye Tibériade*, Lina Soualem prolonge sa démarche, cette

fois-ci du côté maternel en Palestine. Elle filme ses proches et puise dans les archives familiales et historiques, photos et vidéos, pour faire émerger une transmission que la douleur de l'exil a empêchée. A partir d'une histoire intime, elle narre l'universel, une histoire de femmes, entre le passé et le présent. Dans ce documentaire, Lina Soualem a principalement filmé sa mère, l'actrice Hiam Abbass, qui raconte sa jeunesse, ayant quitté son village palestinien pour devenir actrice en Europe et laissé toute sa famille derrière elle, sa grand-mère, sa mère et ses sept sœurs. Mais à travers elle, c'est l'histoire d'une terre meurtrie, le déracinement et la peur de la perte définitive. Sa famille fait partie des 700 000 Palestiniens chassés de leurs terres après la proclamation de l'état d'Israël en 1948. Elle vivait dans la ville de Tibériade, au bord du lac, en Galilée, et s'est installée à Deir Hanna, dans la même région. Lina emmène sa mère, trente ans plus tard, sur les traces des lieux disparus et des souvenirs d'une lignée de femmes palestiniennes.

Pour la réalisatrice, c'est à la fois

une quête personnelle sur la nécessité de connaître d'où elle vient, comme beaucoup d'enfants d'immigrés, mais aussi sur le devoir de transmission. Selon elle, la mission de son film est « *de rendre visibles des histoires invisibilisées, de redonner la parole à des gens dont la parole a été tue* », comme un devoir de mémoire. Tout en apprenant des détails sur l'histoire familiale, en récoltant des objets, des lettres et des poèmes, elle refait naître une partie douloureuse de l'histoire de ce pays, une époque où il était interdit de prononcer le mot « Palestine ».

Mais elle s'interroge aussi sur sa culture, sur le poids de la tradition et le désir d'indépendance et de liberté. C'est avant tout un film de femmes, sur les femmes, comme le montre l'affiche du film avec les quatre générations. Les vidéos de Liam enfant ont été tournées par son père dans les années 1990, pendant les vacances d'été, mais ce dernier n'apparaîtra jamais dans le documentaire. C'est une famille avec des fortes personnalités, non seulement Hiam Abbas qui, à 24 ans, a fait le choix de l'exil et d'une profession jugée peu conventionnelle, mais aussi la grand-mère, qui, sur le point d'obtenir son diplôme d'institutrice au moment de la Nakba, avait réussi plus tard à exercer ce métier et continué à travailler, tout en s'occupant de ses dix enfants. Ces femmes ont appris à tout quitter et à tout recommencer. Liam Soualem a également voulu montrer toute la complexité de ces femmes, attachées à leur culture mais aussi à un désir de liberté, ce qui ne doit pas être considéré comme incompatible et contradictoire.

Certaines archives historiques du film rappellent tristement des reportages actuels de la guerre Israël/Hamas. Et le besoin de graver les souvenirs, quand les lieux sont détruits, pour pouvoir transmettre l'histoire et la culture, pour éviter l'effacement et la perte, résonne d'autant plus avec le carnage en cours à Gaza.

Bye Bye Tibériade, qui a été tourné avant le déclenchement de la guerre, a été sélectionné dans une dizaine de festivals internationaux et a reçu, entre autres, le Prix du meilleur documentaire au BFI London International Film Festival et le Prix du Jury au Festival International du Film à Marrakech. Il a été nommé pour représenter la Palestine aux Oscars 2024. ♦

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

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

partenariat@macif.fr



1er mai



**Agissons pour les
salaires, l'emploi et la
paix dans le monde**

