

union fédérale
des syndicats
de l'État



■ **ANGLE DROIT**
Autorisations
d'absence
liées à la parentalité



■ **VIE SYNDICALE**
Retour du congrès de la FSU

FONCTION PUBLIQUE



© - Courtesy_SophieBnet

8 mars 2025

BILAN DES NÉGOCIATIONS ÉGALITÉ
l'État est-il un employeur exemplaire?



MISSIONS
NOTRE DAME DE PARIS
RÉSURRECTION OU PATRIMOINE EN PÉRIL?

Agir toujours et encore pour la paix

Au moment où ces lignes sont écrites, le monde du travail est confronté et interrogé par un basculement conséquent de la société.

Ce basculement c'est celui d'une crise systémique, celle du capitalisme qui porte une fois de plus en lui la guerre comme la nuée porte l'orage.

Au moment où ces lignes sont écrites, alors que le monde du travail est confronté à un nouveau choc des impérialistes, les 27 pays

membres de l'union européenne annoncent la conclusion d'un accord constitutif d'un plan de réarmement de l'Europe.

Des centaines de milliards d'euros seraient mobilisées dans ce sens.

Un pognon de dingue qui serait ponctionné sur la valeur ajoutée et les richesses produites par le monde du travail.

Un pognon de dingue qui générerait une exacerbation de la guerre sociale contre le salariat au

détriment de ses conditions de vie et de travail, des services publics, de la Fonction publique, des systèmes de sécurité et de protection sociales.

Dans un tel contexte, le mouvement syndical doit agir, toujours et encore pour la paix.

Il doit agir pour que les travailleuses et les travailleurs, ensemble et dans chaque pays, agissent dans ce sens.

Agir pour mettre fin à un système mortifère pour l'Humanité. ♦

FP 

SOMMAIRE

2	ÉDITO	10-11
	ACTU	
3	■ Égalité : l'État est-il un employeur exemplaire ?	11
4	■ L'OFB : un établissement en pleine tourmente	12
5	■ Bétharram, un cas révélateur	13
	INTERNATIONAL	14-15
6	■ Bertrand Badie L'art de la paix	
	MISSIONS	16-17
7-9	■ Notre Dame de Paris : Symbole d'une résurrection ou d'un patrimoine en péril ?	17
8	■ Les tours de Notre Dame au cœur d'un réseau patrimonial	
9	■ CGT-Culture et son syndicat national des monuments historiques	21-22

SERVICE PUBLIC

- 3 questions à Arnaud Bontemps
- Printemps des services publics
- Une recentralisation qui ne dit pas son nom
- Égalité professionnelle et inclusion
- L'indemnisation des congés maladie

VIE SYNDICALE

- Retour du congrès de la FSU
- CGT-IP: Ordonnance de non lieu

RETRAITÉ-ES

- Menaces sur les impôts des retraités

SOCIAL

- Travail, santé, handicap

LIVRE

- 3 questions À Samuel Delor

ANGLE DROIT

- Autorisations d'absence liées à la parentalité



FONCTION PUBLIQUE



ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
 Patrick Désiré
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
 Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
 Catherine Bartoli, Camille Borne, Fabien Dampenen,
 Christophe Delecourt, Patrick Désiré, Ian Dufour, Dominique
 Duhamel, Stéphane Jéhanno, Julien Magnier.

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



PEFC
10-31-1345

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

Égalité : l'État est-il un employeur exemplaire ?

À l'occasion du 8 mars 2025, journée de lutte pour les droits des femmes, jour de grève féministe pour gagner l'égalité au travail et dans la vie, la CGT dresse un bilan des accords et plans égalité dans la Fonction publique d'État. En préalable, la CGT ne peut faire l'économie d'une critique nécessaire de l'index.

À travers un tour d'horizons des ministères et d'enjeux revendicatifs qui ont émergé tel que celui de la santé des femmes, les avancées gagnées et le chemin restant à parcourir pour une égalité réelle se font jour !

L'UFSE-CGT a déposé un préavis de grève et a appelé l'ensemble des personnels à se mobiliser y compris par la grève le 8 mars et à préparer cette journée de lutte et de manifestation pour l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant l'État face à ses responsabilités en tant qu'employeur.

L'UFSE-CGT revendique :

- ▶ L'égalité salariale : un salaire égal pour un travail de valeur égale avec la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- ▶ Le dégel et la revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles ;
- ▶ Un large plan de titularisation pour mettre fin à la précarité ;
- ▶ La retraite à 60 ans et l'abrogation de la réforme des retraites ;
- ▶ Des mesures concrètes et droits nouveaux pour la santé des femmes, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- ▶ La réduction du temps de travail à 32 heures ;
- ▶ L'allongement du congé maternité, du congé paternité et d'accueil de l'enfant, un congé parental mieux rémunéré pour un partage égalitaire de la parentalité ;
- ▶ Le renforcement des services publics leviers d'égalité.

La CGT avait gagné que la renégociation des plans d'action égalité soit obligatoire et non une simple concertation. En 2024, tous les ministères auraient dû avoir conclu un accord mais c'est loin d'être le cas. L'égalité a en effet pâti encore une fois de la période très perturbée politiquement. Plusieurs ministères ont vu les négociations égalité gelées toute l'année 2024, comme au Travail, à la Culture, à l'Intérieur, aux Finances... De quoi donner raison à Simone de Beauvoir !

En 2024, la CGT a été signataire de plusieurs accords aux ministères de la Jus-

stice, de l'Europe et des Affaires étrangères, de l'Agriculture, et du Conseil d'État - Cour Nationale Droit d'Asile.

Pour les autres ministères, les négociations s'amorcent tout juste comme à la Culture et aux Finances. D'autres sont encore en cours de négociation comme à la Transition Écologique. Plusieurs plans égalité ont été finalisés tout récemment (Éducation Nationale, Jeunesse et Sports et Enseignement Supérieur et la Recherche, Intérieur, Armées). À ne pas manquer : certains plans pourraient être publiés à l'occasion de ce 8 mars en opération de comm' bien orchestrée !

Un index égalité qui invisibilise les inégalités entre les femmes et les hommes

Ils avaient le label égalité. Désormais, les Ministères ont un nouvel outil de com pour répandre un écran de fumée sur les inégalités ou encore faire croire à un so-disant engagement féministe.

Malgré les inégalités persistantes, l'ensemble des ministères ont une note supérieure à 75/100, les exonérant ainsi de toute sanction financière.

Cette note est le résultat de six indicateurs :

- ▶ Écarts de rémunération entre fonctionnaires masculins et féminins à catégorie hiérarchique équivalente,
- ▶ Écarts de rémunération des contractuel·les,
- ▶ Écarts entre hommes et femmes dans les taux de promotion de corps et de grades,

▶ Pourcentage d'agent·es de chaque sexe dans les dix plus hautes rémunérations

▶ Pourcentage du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agent·es publics les mieux rémunéré·es occupant les emplois de l'encadrement supérieur.

La notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale » inscrite dans la loi depuis plus de 50 ans est complètement évacuée par cet index alors que l'enjeu de la revalorisation des métiers à prédominance féminine est toujours d'une acuité criante.

Les écarts dus au déroulement de carrière sont quant à eux biaisés car on ne regarde pas combien de temps une femme a mis pour avoir une promotion par rapport à un homme.

Comme toujours, la vision de l'égalité se fait à l'aune de la place des femmes dans les plus hautes rémunérations. Même si cette dernière est loin d'être glorieuse dans la Fonction publique d'État, elle invisibilise l'enjeu des basses rémunérations où plus de 70 % sont des femmes.

Enfin, aucun indicateur ne traite le retour de congé maternité alors que la Défenseure des Droits a mis en lumière de nombreuses discriminations.

La directive transparence salariale doit être transposée en France et l'index devra être révisé dans le privé comme dans le public. L'occasion de gagner un outil qui permet de contraindre les employeurs à faire la transparence et à faire de l'égalité une réalité. ♦

**BILAN
DES NÉGOS ÉGALITÉ
DANS DIFFÉRENTS
MINISTÈRES
À TÉLÉCHARGER
SUR NOTRE SITE
(PDF - 8 PAGES)**



cgtetat.fr
> Vie des personnels
> Égalité / Discrimination / Harcèlement
> Égalité Femmes/Hommes
> Expressions





OFB
OFFICE FRANÇAIS
DE LA BIODIVERSITÉ

L'OFB: un établissement en pleine tourmente

Face aux menaces des syndicats patronaux agricoles et des édiles politiques réactionnaires, les agents de l'OFB organisent la mobilisation

Créé en 2020 par la fusion de l'Agence française pour la biodiversité et de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage, l'Office français de la biodiversité (OFB) s'est vu confier des missions fondamentales: surveillance et protection de la ressource en eau, préservation des écosystèmes et des espèces, appui aux politiques environnementales et sensibilisation des citoyens. Ses agents, présents sur le terrain, sont des experts de l'environnement, collectant des données, accompagnant les projets de restauration écologique et appliquant la réglementation.

Leur travail les place régulièrement en confrontation avec certains acteurs du monde agricole, notamment lorsqu'il s'agit de l'application des règles de protection de l'eau et de la biodiversité. Des tensions qui se sont exacerbées avec la crise agricole de 2024, où l'OFB a été pris pour cible par la FNSEA et la Coordination Rurale, ces syndicats dénonçant un excès de contrôles et réclamant le désarmement des agents.

DES ATTAQUES VIOLENTES ET UN SOUTIEN GOUVERNEMENTAL ABSENT

Depuis un an, plus de 80 actes de dégradation, de menaces et d'intimidations ont été recensés contre les agents de l'OFB. Insultes, agressions verbales en réunion, manifestations hostiles, voire destruction de locaux...

La pression exercée par certains syndicats agricoles n'a cessé de s'intensifier. Une stratégie soutenue par des élus de droite et d'extrême droite, qui critiquent ouvertement l'OFB et demandent sa suppression.

Le 14 janvier 2025, le Premier ministre François Bayrou a jeté de l'huile sur le feu en accusant publiquement les agents de l'OFB de "faute" et d'humiliation des agriculteurs lors des contrôles. Cette prise de position a immédiatement déclenché une vague d'hostilité supplémentaire. Des parlementaires, des Républicains et du Rassemblement National, ont emboîté le pas en réclamant la disparition pure et simple de l'établissement.

Le lendemain, dans un climat déjà explosif, le secrétaire général de la Coordination Rurale, déclarait en réunion publique: « Une voiture de l'OFB qui entre dans une exploitation sera brûlée sur place. » Une menace explicite qui illustre l'escalade des violences.

UN MOUVEMENT SOCIAL INÉDIT

Face à cette situation critique, les agents de l'OFB ont décidé de se mobiliser. L'intersyndicale (Syndicat national de l'environnement, FSU, FO, CGT, UNSA, CFE-CGC) a appelé à un mouvement de grève inédit, qui a culminé le 31 janvier 2025 avec une mobilisation massive. Plus de 50 % des agents se sont mis en retrait en restant au bureau, dénonçant l'absence de soutien de

l'État et réclamant des mesures de protection efficaces.

Dans un rapport interministériel publié en décembre 2024, il est pourtant précisé que « le nombre global de contrôles [des exploitations agricoles] apparaît peu élevé au regard du ressenti d'une très forte pression. » En effet, malgré la mobilisation de 12 administrations différentes, 90 % des exploitations agricoles françaises ne sont pas contrôlées chaque année. Seules 10 % font l'objet d'un contrôle, et 1 % subit deux inspections ou plus.

Cette réalité factuelle contraste avec le discours alarmiste de certains syndicats agricoles et responsables politiques. Pendant ce temps, le gouvernement reste passif face aux menaces et aux violences dont sont victimes les agents de l'OFB. « Il n'y a pas le début d'une analyse. Or, la base de la vie en société, c'est le respect de la loi. Et c'est d'autant plus vrai dans le contexte d'effondrement de la biodiversité », déplore Olivier Ledouble, secrétaire général de la CGT de l'Environnement.

UN ENJEU CRUCIAL POUR L'AVENIR

La crise actuelle autour de l'OFB soulève une question fondamentale: la France est-elle prête à défendre la biodiversité face aux pressions économiques et politiques?

Loin d'être une simple question administrative, le sort de l'OFB est un symbole des tensions grandissantes entre impératifs environnementaux et revendications économiques. L'État doit se montrer à la hauteur des enjeux en apportant son soutien à ses agents et à leurs missions, au lieu de céder à la pression des lobbies agricoles.

Dans un contexte de crise climatique et écologique, le rôle de cet établissement est plus essentiel que jamais. ♦

Bétharram, un cas révélateur des carences du contrôle des établissements privés sous contrat

Depuis le début du mois de février, l'enseignement catholique est secoué par un nouveau scandale.

Après Stanislas à Paris, l'Immaculée Conception à Pau, le Caousou à Toulouse, Jean-Paul II à Compiègne, c'est au tour de Notre Dame de Bétharram d'être visé par plusieurs plaintes.

Cet établissement, connu pour sa discipline stricte, fait l'objet d'une information judiciaire.

Plus d'une centaine d'ex-élèves ont déposé plainte pour des violences et agressions sexuelles, subies entre 1950 et 2010.

COMME SOUVENT DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE, L'OMERTA A PRÉVALU.

Le porte-parole des victimes, Alain Esquerre, affirme que ces faits étaient de notoriété publique, connus des notables du département. Il aura fallu attendre 2024 pour que les victimes soient entendues. Pourtant, dès les années 90, il semblerait que François Bayrou – qui ne manque jamais d'afficher sa fermeté face à la délinquance – était informé de ces violences. Aujourd'hui, acculé par les révélations de Mediapart, il prétend ne pas avoir su. Sa "majorité" feint l'ignorance, tandis qu'il tente de discrediter une lanceuse d'alerte.

Acteur central de ce système: la tutelle, généralement diocésaine mais ici congréganiste, qui choisit les chefs

d'établissement. Le père Pierre Silviet-Carricart, l'un d'eux, s'est suicidé en 2000 après avoir été accusé de viols répétés. Son successeur, Vincent Landel, est accusé d'avoir minimisé les agressions et fait pression sur les victimes. Face à cela, les rectorats restent flous et les administrations préfèrent se défaire plutôt que d'agir.

LA CGT-EP DÉNONCE CETTE INACTION !

Silence complice des autorités publiques: une enquête de Mediapart révèle que Bayrou était informé depuis des décennies.

Ministre de l'Éducation (1993-1997), président du Conseil général (1992-2001) et député (2002-2012), il n'aurait rien fait.

Le gouvernement, par la voix d'E. Borne, est resté muet pendant quinze jours. Ce n'est que sous pression médiatique que le rectorat de Bordeaux a été mandaté pour inspecter l'établissement. Les autorités ne peuvent se contenter de parler d'acharnement médiatique ou d'orienter les victimes vers la seule plateforme téléphonique 119. Il y a une nécessité incontournable de mesures concrètes pour accompagner les personnels et les élèves.

LE CONTRÔLE ET LA PRÉVENTION SONT POSSIBLES !

Les rapports de la Cour des comptes (2023) et Vanier-Weissberg (2024) le

confirment. Tout établissement sous contrat doit rendre des comptes, notamment en matière de sécurité des élèves. Le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SGEC) joue un rôle clé dans ce système opaque, orientant les politiques internes et influençant les décisions des rectorats. Les alertes syndicales restent souvent ignorées.

Alors que les scandales se multiplient, le retrait du contrat d'association n'est même pas envisagé, contrairement à ce qui est appliqué aux établissements musulmans. Combien de victimes et de personnels en souffrance faudra-t-il encore pour que l'État prenne ses responsabilités ?

La CGT-EP se félicite du vote le 18 février par les députés d'une commission chargée de passer au crible « les modalités de contrôle par l'État des établissements scolaires ». Pour autant, ces contrôles doivent devenir pérennes.

La CGT-EP demande donc que des moyens soient alloués à :

- Un contrôle régulier et rigoureux de tous les établissements privés sous contrat y compris catholiques;
 - La prévention des violences (formation des personnels, application des programmes de l'EVARS, y compris dans les établissements confessionnels);
 - Une véritable politique de protection de l'enfance, bien loin du démagogique « restaurer l'autorité » de G. Attal.
- L'autorité qui doit être restaurée, c'est celle des pouvoirs publics face aux dérives d'institutions laissées sans contrôle et à ses propres représentants qui ont couvert ces scandales pour préserver leur entre-soi politique.

La CGT-EP poursuivra son action syndicale pour que cesse cette omerta insupportable dans l'enseignement catholique sous contrat. ♦



Notre-Dame de Bétharram

© - JoachimFugel AdobeStock

Bertrand Badie

L'art de la paix

Le 22 janvier Bertrand Badie était invité par la CGT pour un échange intitulé *Questions syndicales autour de la paix*. Il venait présenter sa réflexion contenue dans son ouvrage *L'art de la paix*, paru à l'automne dernier aux éditions Flammarion.

Dans un monde marqué par des conflits persistants, il devient crucial de repenser les voies menant à la paix. Bertrand Badie, professeur émérite à l'IEP de Paris et enseignant-chercheur au Centre de recherches internationales, à travers son ouvrage *L'Art de la paix*, propose une réflexion approfondie sur les moyens de privilégier la paix sur la force. Il suggère plusieurs axes fondamentaux, qu'il détaille à travers ce qu'il nomme les neuf vertus. Pour atteindre cet objectif, il retient notamment : l'éducation, l'accueil de l'autre et une politique sociale inclusive.

UN MONDE EN GUERRE

Des crises comme celles au Liban, à Gaza ou en Ukraine semblent illustrer un retour de la guerre comme outil de pouvoir, au détriment du dialogue politique. Toutefois, Bertrand Badie souligne que les conflits modernes ne ressemblent plus à ceux du passé. Si en Ukraine, le schéma classique d'une guerre entre deux États prévaut, ce n'est pas le cas à Gaza ou au Soudan, où les dynamiques sont bien plus complexes. La mondialisation, les interdépendances économiques et l'implication croissante des sociétés civiles modifient profondément la nature des conflits, rendant obsolètes les approches traditionnelles.

Par ailleurs, il rappelle que les conflits n'ont jamais réellement cessé, même pendant la Guerre froide, comme en témoignent les millions de victimes de cette période. De plus, les stratégies de puissance militaire échouent souvent à résoudre les conflits, comme le montre l'impasse israélo-palestinienne. Pourtant, face à cette inefficacité, certains dirigeants continuent de recourir à l'escalade militaire, perpétuant ainsi le cycle de violence.

La gouvernance mondiale est aujourd'hui en crise. Le multilatéralisme actuel, basé sur la prédominance des grandes puissances au sein du Conseil de sécurité de l'ONU, montre ses limites. Les États puissants peinent à s'entendre et, pire encore, paralysent les décisions en usant de leur droit de veto. Pourtant, Bertrand Badie souligne que l'idée de multilatéralisme reste essentielle pour



Professeur émérite à l'Institut d'études politiques de Paris, Bertrand Badie est un politiste français spécialiste des relations internationales.

© Franck Ferville pour Flammarion

gérer les enjeux globaux.

Pour sortir de cette impasse, il invite à explorer d'autres voies, notamment en renforçant les institutions sociales des Nations unies, telles que l'OMS, le programme d'aide alimentaire ou l'Unicef. Ces organismes agissent efficacement pour réduire les inégalités sociales et atténuer les tensions qui peuvent mener aux conflits. Ainsi, en garantissant la sécurité alimentaire, sanitaire ou climatique, le risque de conflits pourrait diminuer.

CHOISIR LA SOLIDARITÉ

Dans un monde de plus en plus connecté, l'accueil des étrangers et l'hospitalité sont des leviers puissants pour construire la paix. Face aux discours populistes qui exploitent la peur du changement, il est essentiel de promouvoir une vision solidaire de la mondialisation, où chacun bénéficie des échanges interculturels.

Bertrand Badie appelle également à une réforme des systèmes éducatifs. Actuellement, les programmes scolaires mettent trop souvent l'accent sur les guerres et les conflits, négligeant les périodes de paix et les acteurs qui ont œuvré pour la réconciliation. De plus, l'ignorance des cultures et des histoires étrangères nourrit les préjugés. Pour contrer cela, il propose d'intégrer dès le plus jeune âge un enseignement sur la coexistence mondiale, la responsabilité individuelle face aux enjeux climatiques et la reconnaissance des autres cultures.

Pour Bertrand Badie, la paix ne doit pas être simplement définie comme une absence de guerre, mais comme un état

d'harmonie entre les sociétés. La mondialisation, avec ses interdépendances, offre une opportunité unique de repenser les relations internationales sur un mode de solidarité mutuelle. Plutôt que de perpétuer des logiques de puissance dépassées, il est temps de construire un monde fondé sur la reconnaissance mutuelle et la coexistence pacifique.

En s'appuyant sur l'éducation, l'hospitalité et des politiques sociales équitables, une paix durable devient envisageable. Pour cela, il est nécessaire de rompre avec les schémas anciens et de s'engager activement dans la construction d'une société mondiale solidaire.

La vision globale à caractère humaniste de Bertrand Badie, articulée autour de grands philosophes (Aristote, Kant, St Augustin, Marsile de Padoue), se heurte cependant au grand renversement diplomatique opéré par Donald Trump depuis sa nouvelle prise de pouvoir. Un virage dangereux paraît s'opérer par une vision impérialiste, brutale et affairiste qui ne s'encombre plus de la communauté des valeurs. ♦



Paru le
02 oct. 2024
256 pages
Broché EAN :
9782080458919
ISBN :
9782080458919
21 €



Notre Dame de Paris : Symbole d'une résurrection ou d'un patrimoine en péril ?

© - AdobeStock

Le 15 avril 2019, le monde entier regardait incrédule brûler la cathédrale Notre Dame de Paris. Le soir même, le président de la République annonçait sa reconstruction en cinq ans, pour 2024. C'est chose faite au prix d'un travail colossal où de nombreux artisans et compagnons ont pu mettre leurs métiers à l'honneur. Pour autant, cet exploit cache de nombreuses défaillances et renoncements de l'État.

Si la cathédrale Notre Dame de Paris est connue comme un lieu de culte, c'est aussi un circuit de visite des tours nord et Sud de la cathédrale géré par le Centre des monuments nationaux (CMN), établissement public sous tutelle du ministère de la Culture.

L'un des principaux scandales autour de l'incendie de la cathédrale Notre Dame de Paris fut l'externalisation des missions de sécurité-sûreté, phénomène qui se généralise au sein du ministère de la Culture. Si le risque zéro n'existe pas, avec des effectifs suffisants et des salariés formés et connaissant le site, l'ampleur de l'incendie aurait pu être contenue. Or, avec l'externalisation des missions, les raisons économiques l'emportent sur l'objectif de préservation du patrimoine et les missions du service public culturel. Ainsi le salarié de l'entreprise sous-traitante a dû enchaîner malgré lui un double service en raison d'une absence inopinée; il n'avait suivi que trois jours de formation et c'était son premier jour de travail... Il se retrouvait ainsi totalement seul face à un protocole peu clair et à un site particulièrement complexe à appréhender. Sa hiérarchie a mis 20 minutes à répondre au téléphone pour lui indiquer la zone concernée par le déclenchement de l'alarme incendie.

Pourtant, au ministère de la Culture, des métiers spécifiques à ces missions de sécurité existent: ils relèvent notamment de la filière Accueil Surveillance et Magasinage (ASM) ou de

services de pompiers présents sur site dont les missions consistent dans la sûreté des biens et la sécurité des personnes. Ces missions essentielles ont pour but de protéger mais également de transmettre aux générations futures un patrimoine dont nous ne sommes pas les propriétaires mais seulement les dépositaires. L'externalisation de ces missions dans une logique de moins-disant économique et social a pour conséquence la mise en danger ce patrimoine universel – avec un coût bien plus exorbitant!

UN SCANDALE SANITAIRE

Si les images de l'incendie ont bouleversé le monde entier, un autre drame se déroulait sous nos yeux. Les fumées de l'incendie de la toiture ont dissipé des milliards de particules dans le ciel de l'Île de France. Ainsi 400 tonnes de plomb se sont répandues dans les airs et aussi dans la Seine. L'Union départementale CGT de Paris – avec tous les syndicats CGT concernés (Culture, Préfecture, RATP, APHP, Éducation, etc.) – s'est très rapidement associée aux associations Henri Pézerat (travail, santé, environnement) et AFVS (association des familles victimes de saturnisme) pour créer le Collectif plomb Notre Dame et dénoncer ce scandale sanitaire. Ce Collectif demandait d'urgence l'application des règles de prévention: le confinement de l'édifice et sa décontamination immédiate, l'information et le suivi des personnes résidant ou travaillant dans son périmètre.

En réponse à ces demandes, rien n'a été fait ! Pis, les desiderata du président de la République de reconstruire coûte que coûte — et quoi qu'il en coûte — ce monument dans un délai que d'aucuns trouvaient irréalisable ont conduit à reconstruire à l'identique avec du plomb ! Le plomb est pourtant depuis les années vingt dans la liste des produits cancérigènes et reprotoxiques.

Qui paie ce coût humain ? Des travailleurs et riverains, adultes et enfants, contaminés aujourd'hui et dans le futur, mais invisibilisés, faute de suivi médical adapté.

Le Collectif Plomb Notre Dame a obtenu de haute lutte des documents accablants sur la pollution persistante sur et autour le chantier de reconstruction de Notre-Dame et, en juin 2022, a porté plainte avec constitution de parties civile pour mise en danger délibérée de la vie d'autrui. Si un juge d'instruction a été désigné, aucun procès n'a pourtant été ouvert. Les lenteurs de la justice servent bien les responsables de ce scandale sanitaire et écologique !

FLAGRANT DÉLIT DE DESTRUCTION DU PATRIMOINE ARCHÉOLOGIQUE

Le chantier de reconstruction de la cathédrale Notre-Dame de Paris était éminemment politique. Le soir même de l'incendie, le Président Emmanuel s'engage à reconstruire Notre Dame dans un délai de 5 ans. Pour conduire les travaux dans un délai contraint, un établissement public à statut dérogatoire est créé et placé sous la responsabilité directe de l'Élysée. À cette occasion, une loi spéciale est votée exonérant l'établissement public d'un certain nombre de dispositions du code du patrimoine !

Rien n'a jamais été simple sur ce chantier pour les archéologues du service régional d'archéologie (SRA) et de l'Institut national de recherche archéologique préventive (INRAP). Depuis le début, les deux institutions bataillaient pour que l'archéologie et les missions de service public en matière de conservation par l'étude du patrimoine soient prises en compte malgré tout. Au cours des travaux de restauration, chaque ouverture de tranchée, chaque création d'un réseau technique donnera lieu à d'âpres négociations dans lesquelles la direction régionale des affaires culturelles (DRAC), et plus largement le ministère de la Culture, ont été le plus souvent invités à « fermer leur gueule » (dixit : feu le Général Georgelin). L'examen rigoureux des vestiges inédits mis en évidence par les travaux est de ce fait le plus souvent passé au second plan.

Faut-il le rappeler, la cathédrale

Notre Dame de Paris est au cœur du Lutèce antique et du Paris médiéval sur l'Île de la Cité. Malgré son importance historique, le site de Notre-Dame de Paris reste très mal connu. Par exemple, les vestiges du groupe épiscopal paléochrétien sont probablement contenus dans les couches archéologiques du quartier de l'Île de la Cité. Au cours des travaux, les archéologues ont exhumé entre autres le jubé polychrome du XIII^e siècle, comprenant des sculptures inédites d'une grande valeur patrimoniale et scientifique.

Or, le 8 janvier 2024, l'Établissement public (EP) créé *ad hoc* pour piloter le chantier de restauration profite des vacances de Noël et de l'absence des équipes d'archéologues ainsi que de l'entreprise de BTP mandatée pour passer en force !

Dans la précipitation, une tranchée extérieure a été ouverte côté Seine sur plusieurs mètres de profondeur, traversant tous les niveaux médiévaux, en l'absence des archéologues. Pour ce faire, il a fallu commander les services d'une entreprise de BTP externe et s'affranchir d'une réponse claire de la DRAC. Coincée entre le marteau et l'enclume et n'ayant aucun moyen de s'opposer au nouvel EP tout puissant, la DRAC n'a pas eu d'autre choix que de livrer une partie du site à la destruction pure et simple des vestiges dans la zone de l'Hôtel-Dieu du XIII^e siècle. Les archéologues sont arrivés le jour de la rentrée, trouvant le site était défoncé et rebouché. Circulez, y'a plus rien à voir ! Une bibliothèque d'archives du sol rarissime est ainsi partie définitivement détruite.

C'est d'autant plus regrettable que le législateur a prévu un dispositif qui attribuait directement les fouilles à l'Inrap sans passer par la mécanique d'appels d'offres permettant de raccourcir les délais d'intervention au minimum (article 11 de la loi n° 2019-803 du 29 juillet 2019). Les visites en grande pompe du couple Macron en décembre 2023 n'avaient visiblement pas servi à sensibiliser l'exécutif sur le caractère impératif d'une protection du patrimoine. La politique du rouleau compresseur, c'est une stratégie pleine-

ment assumée dont on a malheureusement de trop nombreux exemples.

Doit-on accepter que le patrimoine archéologique soit détruit sans autre forme de procès ? Doit-on accepter que l'État et ses établissements publics s'affranchissent de toutes les règles en

matière de protection du patrimoine pour répondre aux enjeux politiques ? La destruction est irréversible ! Et quel exemple à l'échelle nationale pour l'ensemble des acteurs de l'aménagement du territoire ? Le préfet, la ministre de la Culture, l'Archevêque saisiront-ils la justice ?

LES EMPLOIS PUBLICS ONT-ILS BRÛLÉ DANS L'INCENDIE ?

Les tours de Notre Dame font partie des incontournables du circuit de visite des touristes français et étrangers. Avec l'incendie de 2019 et la reconstruction de Notre Dame de Paris, l'intérêt du public pour ce monument public va décupler.

Malgré son importance historique, le site de Notre-Dame de Paris reste très mal connu.

Les tours de Notre Dame au cœur d'un réseau patrimonial

Les tours de Notre Dame sont gérées par le Centre des monuments nationaux (CMN), établissement public sous tutelle du ministère de la Culture. Le CMN gère plus de 100 monuments sur l'ensemble de la France métropolitaine allant du paléolithique au XX^e siècle. Si le ministère de la Culture subventionne le CMN, le modèle économique de ce réseau repose sur une solidarité des grands monuments à forte fréquentation (Arc de Triomphe, abbaye du Mont Saint-Michel, Sainte Chapelle, Panthéon...) permettant d'ouvrir à la visite des monuments plus modestes et ruraux. Le CMN compte environ 1 500 agents fonctionnaires et contractuels. Les emplois précaires y sont nombreux et l'externalisation des missions et métiers tend à se généraliser.

La CGT est majoritaire au CMN avec 53,74% des votes exprimés lors des dernières élections professionnelles. ♦

Pour autant, une grande incertitude demeure sur la nature des emplois qui assureront l'ouverture du circuit de visite des tours de Notre Dame. Si au second semestre 2024, la direction du CMN assurait que l'ensemble des postes dédiés aux tours de Notre Dame seraient confiés à des agents publics, le budget 2025 ne prévoit pas d'emplois supplémentaires pour assurer ces missions. L'ouverture du circuit de visite, initialement prévu le 8 décembre 2024, a été repoussée au second semestre 2025 en raison de la découverte de poutres en très mauvais état dans la charpente du Beffroi de la tour nord.

Parmi les inquiétudes sur l'emploi, la décision du CMN de supprimer purement et simplement la billetterie physique du circuit des tours de Notre Dame pour passer à du tout e-billetterie (alors que 17 % des Français.es souffrent d'illectronisme). Ensuite, le nombre de postes à tenir par des agents d'accueil et de surveillance passerait de 8 à 5 postes par le jeu d'une modification du circuit de visite.

De facto, la disparition d'une billetterie physique tenue par des agents publics fragilise le droit à un égal accès au service public culturel. C'est au service public de s'adapter aux usagers et non aux usagers de s'adapter au service public. Par ailleurs, il ne doit laisser personne à l'écart. Si les tarifs ne manquaient pas d'augmenter – ce que nous continuerons de dénoncer – cela s'accompagnera de la réduction du circuit de visite et du nombre de postes d'agents publics. Les visiteurs paieront donc plus cher pour un parcours de visite réduit et avec moins d'agents pour assurer la sûreté des biens et la sécurité des personnes.

Sur le budget 2024, 5 postes avaient d'ores et déjà été accordés pour une ouverture des tours initialement prévue ce 8 décembre. Mais, à ce jour, le plafond d'emploi du CMN prévu au PLF 2025 reste le même qu'en 2024. Où va-t-on donc trouver la trentaine de postes nécessaires pour ouvrir les tours sans recourir à l'externalisation des missions de service public et sans dépouiller d'autres monuments du CMN? Le mystère reste entier.

Si le 3 décembre 2024 le conseil d'administration du CMN a voté la masse salariale pour prendre en compte l'ouverture des tours, le directeur général avouait néanmoins son embarras puisque le CMN n'avait pas le « support réglementaire » pour ouvrir les postes. La CGT a saisi le cabinet de la ministre de la Culture, Rachida Dati, pour alerter sur le nouveau scandale que représenterait l'externalisation des missions et métiers d'un monument national emblématique dans un contexte où les budgets d'externalisations ne cessent d'exploser. ♦

La CGT-Culture et son syndicat national des monuments historiques revendiquent des emplois publics pour des missions de service public :

- **Respect des principes du service public dans la politique culturelle du Centre des monuments nationaux (CMN) • Garantie du modèle de péréquation des moyens entre monuments par la sanctuarisation du périmètre du CMN**
- **Création d'emplois statutaires à hauteur des besoins et l'attribution des moyens indispensables au fonctionnement des monuments**
- **Ouverture d'un plan d'urgence triennal de recrutements pour tout le ministère de la Culture d'au moins 1 350 emplois (900 catégorie C, 250 catégorie B, 200 catégorie A) pour l'intégration dans un des trois corps des agent-es contractuel-les et le remplacement de tous les emplois supprimés depuis 10 ans**
- **Organisation de concours et de recrutements sans concours réguliers au moins tous les deux ans avec liste complémentaire valable entre deux concours**
- **Mise en place d'un plan de déprécarisation des métiers de la médiation culturelle passant par de la titularisation et de la CDIisation**
- **Reconnaissance et valorisation des qualifications et expertises des agents (visites commentées, langues étrangères pratiquées, ateliers du patrimoine, conférences, sécurité-sûreté, missions annexes...)**
- **Arrêt de la politique d'externalisation au secteur privé des missions de service public du CMN (entretien, jardin, surveillance, médiation culturelle...)**
- **Création d'un observatoire ministériel des métiers et fonctions externalisés et évaluations précises des coûts et de leur évolution**
- **Ré-internalisation de toutes les missions privatisées avec, dans certains cas, reprise des salariés sur des postes statutaires, voire des CDI de droit public. ♦**



CONSEIL NATIONAL DE L'UFSE, MONTREUIL, LE 12 FÉVRIER 2025
 Olivier Miffred, UFSE ; Sophie Binet, SG CGT ;
 Arnaud Bontemps, *Nos services publics* ;
 Caroline Chevé, SG FSU ;
 Gaëlle Martinez, SG Solidaires FP

3 QUESTIONS À **Arnaud Bontemps** COLLECTIF NOS SERVICES PUBLICS

Après l'IEP Paris et l'ENA, promotion George Orwell, Arnaud Bontemps est actuellement Conseiller référendaire à la Cour des comptes, Fondateur et co-porte-parole de *Nos services publics* depuis janvier 2021.

■ QUEL REGARD, QUELLE APPRÉCIATION PORTES-TU SUR LA SITUATION DES SERVICES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE ?

■ **Arnaud Bontemps** — Je crois que rarement l'actualité internationale ne nous a autant amenés à nous interroger sur les services publics. Alors que l'on voit un nombre croissant de gouvernements d'extrême droite arriver au pouvoir, on constate que tous commencent par s'attaquer aux administrations, à l'État, au principe même de ce qui est « public ». On pense bien sûr aux États-Unis, où l'arrivée de D. Trump au pouvoir a été le déclencheur d'attaques sans précédents sur les agences portant la lutte contre les dérèglements climatiques, l'aide publique internationale ou encore la santé publique. Mais en élargissant la focale, on voit que ce phénomène est omniprésent : en Argentine, J. Milei brandit sa tronçonneuse comme symbole ; au Brésil, J. Bolsonaro a multiplié les coupes dans les services publics ; en Italie, G. Meloni a diminué de 15 milliards d'euros les recettes destinées aux services publics, etc. La France n'est pas étrangère à ce phénomène : derrière un discours volontiers ambigu, le programme de l'extrême droite rejoint cet agenda autoritaire et libertarien. Lors des dernières législatives, le Rassemblement national proposait ainsi 40 à 50 milliards d'euros de baisse d'impôts, soit autant de recettes en moins pour les services publics.

■ POURQUOI UNE TELLE OFFENSIVE ?

■ **Arnaud Bontemps** — On peut identifier au moins trois raisons. La première c'est que la mission de certains services publics est jugée fondamentalement contraire aux intérêts économiques des dirigeants d'extrême droite : dans la santé ou dans l'environnement, les agences sont en mesure de poser des limites aux intérêts du marché, et sont ciblées en priorité. La deuxième raison, c'est l'indépendance dont jouissent certains acteurs publics : recherche, médias, justice constituent ainsi de potentiels contre-pouvoirs. Les laisser en place, c'est prendre le risque de l'intégrité. Enfin, il y a une logique de destruction irréversible. Plier l'administration laisse toujours la possibilité qu'un gouvernement ultérieur la redresse ou lui redonne des marges de manœuvre. La briser revient à détruire l'outil collectif qui permet à la société de s'orienter elle-même démocratiquement.

Tout cela nous éclaire, en creux, sur la force de ce que sont les services publics : des services d'intérêt général, répondant aux besoins de la population en dehors des logiques marchandes, financés collectivement et gérés démocratiquement. C'est précisément ce que ces forces politiques détestent, et c'est aussi ce qui fonde notre projet de société.

■ NOS SERVICES PUBLICS TRAVAILLE À LA CONSTRUCTION D'UN PRINTEMPS DES SERVICES PUBLICS. DE QUOI S'AGIT-IL ?

■ **Arnaud Bontemps** — Face à ces offensives à l'encontre des services publics, nous avons besoin de reprendre l'initiative et d'expliquer, le plus largement possible, la place et la force des services publics dans le projet de société que nous défendons. C'est pourquoi, avec le collectif *Nos services publics*, nous avons proposé à un grand nombre d'organisations syndicales, associatives, de collectifs et d'ONG de lancer ensemble une campagne-festival que nous appelons le « Printemps des services publics ». D'avril à juin, nous souhaitons investir le débat public et y imprimer des messages centraux pour la défense des services publics.

Cette année, nous souhaitons contre-attaquer frontalement cette idée devenue omniprésente selon laquelle les services publics coûteraient « trop cher », en visibilisant le caractère indispensable de l'école, de l'hôpital ou de la justice dans notre société : *les services publics, ça vaut le coût !* Toutes les initiatives sont les bienvenues en ce sens : nous proposerons par exemple des autocollants pour rappeler en sortant des pharmacies de « si vous venez de ne pas payer vos médicaments prescrits, c'est grâce à vos cotisations sociales », ou devant les piscines municipales que « ici, vos enfants apprennent à nager ».

Présentation du collectif

A l'origine du collectif nous sommes un groupe d'agent-es publics qui faisons le constat de la perte de sens de l'intérêt général dans les services publics au sens large – fonctionnaires, contractuels, agents de la sécurité sociales, de la Poste, de la SNCF et beaucoup d'autres. Nous avons voulu porter un regard « de l'intérieur » - y compris depuis des endroits en général peu enclins à prendre la parole publiquement : ministères, préfectures ou autres positions de pouvoir dans l'appareil administratif - afin de mettre en lumière et agir contre les dysfonctionnements institutionnalisés de nos administrations.

Nos notes et nos rapports sont un moyen de diffusion de cette vision alternative des services publics. Nous publions par exemple, chaque année depuis 2023, un rapport sur l'état des services publics. ♦

nosservicespublics.fr

grâce à vos impôts ». Nous travaillons à des minifilms pour illustrer par l'absurde ce que serait une école qui demanderait aux élèves de renouveler leur « abonnement » tous les mois pour plusieurs centaines d'euros, dans laquelle l'intervention des premiers secours serait soumise à devis plutôt qu'inconditionnelle...

Surtout, des événements sont en train de s'organiser partout en France autour des services publics. Qu'ils soient festifs, réflexifs ou revendicatifs : nous appelons à organiser plusieurs dizaines d'événements sur les services publics lors de ce printemps, et tou-tes les militantes sont largement encouragé-es à proposer les leurs (sur le site printempsdes-servicespublics.fr). Dans un contexte politique difficile et qui nous apparaît comme un moment crucial pour défendre nos services publics, provoquer une forme de bouillonnement militant renouvelé nous semble de nature à donner de la force à l'ensemble des organisations et mobilisations locales ou nationales qui s'y retrouveront ! ♦

Printemps des services publics

CONFÉRENCE DE LANCEMENT VENDREDI 11 AVRIL À 19H, HÉMICYCLE DU PALAIS D'IÉNA, PARIS

"Service public, associations, économie sociale et solidaire : comment (re)faire vivre l'intérêt général ?"

Lors de cette soirée de lancement, nous souhaitons poser la question de comment porter plus fort l'intérêt général, pour les organisations qui s'en revendiquent, afin d'être à la hauteur de l'urgence de notre pays.

Acteurs associatifs, du service public, de l'économie sociale solidaire, du syndicalisme : quelles convergences et quelles contradictions entre nos actions ? Surtout : comment faire mieux ? ♦

SAMEDI 12 AVRIL À 16H30, BIBLIOTHÈQUE DE L'ALCAZAR, MARSEILLE

Une conférence intitulée "3 heures pour la défense et l'illustration des services publics", co-organisée par l'association Coude à Coude et le collectif NSP aux côtés de nombreux et nombreuses intervenant-es pour évoquer les problématiques de la justice, de l'école, de l'hôpital, du train, de la culture. ♦

SAMEDI 26 AVRIL, TOUTE LA JOURNÉE, TOURS

A l'initiative de la convergence nationale des services publics, une journée pour penser à un avenir désirable des services publics.

Ateliers toute la matinée pour parler des transports, d'un service public de l'alimentation et de l'accès aux services publics. Puis tables-rondes interactives l'après-midi, avec acteurs associatifs, syndicaux et politiques, pour interroger le sens du service public. ♦

JEUDI 1ER MAI

Mobilisation nationale pour la journée internationale des travailleuses et des travailleurs. Participer à une manifestation près de chez vous. ♦

MERCREDI 14 MAI MONTPELLIER

Conférence autour du thème de l'impôt organisé par le syndicat national des entreprises artistiques et culturelles. ♦

SAMEDI 17 MAI LYON

Un après-midi d'échange organisé par le collectif Nos services publics autour de la santé. ♦

MERCREDI 21 MAI MARSEILLE

Conférence autour de l'hôpital public par le syndicat national des entreprises artistiques et culturelles. ♦

MERCREDI 21 MAI LYON

Table ronde autour de l'Enseignement supérieur et de la recherche organisée par le collectif Nos services publics. ♦

VENDREDI 23 MAI MONTPELLIER

Venez chanter vos services publics préférez au bar le Quartier généreux, 2 rue Tanneurs à Montpellier. ♦

WEEKEND DE MOBILISATION POUR LA POSTE, 24 ET 25 MAI, BENY-BOCAGE EN NORMANDIE

SAMEDI 24 MAI,

Déambulation devant les vestiges des services publics de proximités, puis rassemblement village des services publics sur la place de la mairie devant l'ancien bureau de poste. Puis, partie de 17h conférence intitulée "Mêmes causes, mêmes effets : pourquoi les services publics disparaissent de nos campagnes (et d'ailleurs) et ce qu'il adviendra des usagers."

DIMANCHE 25 MAI

Journée de réflexion sur l'évolution des services publics accompagnés de témoignages de syndicalistes à de la poste, des hôpitaux, de l'école et du train. ♦

VENDREDI 13 JUIN PARIS XVIII

Venez chanter vos services publics préférez lors du Karaoké des services publics au bar Communs. Organisé par le bar Communs et le collectif Nos services publics. ♦

SAMEDI 14 JUIN, ESPLANADE DE LA BIBLIOTHÈQUE FRANÇOIS MITTERRAND, XIII, PARIS

Participer à l'happening organisé par ATD-Quart Monde sur la maltraitance institutionnelle. ♦

Une recentralisation qui ne dit pas son nom et une menace pour le service public

Le gouvernement a retiré de l'ordre du jour du conseil supérieur de la Fonction publique de l'État au dernier moment, 3 projets de décrets prévoyants d'élargir considérablement les pouvoirs des préfets sur les services déconcentrés.

Ces textes prévoyaient d'étendre les prérogatives des préfets en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation territoriale. Cette réforme, présentée comme un moyen de renforcer l'efficacité de l'action publique, suscite de vives inquiétudes. En donnant aux préfets un rôle central dans la nomination des chefs de service, la fixation de leurs objectifs et leur évaluation, ce projet fragilise l'indépendance des administrations et menace le principe de neutralité de la Fonction publique.

La logique avancée par le gouvernement repose sur un besoin de cohérence territoriale. Cependant, elle risque d'entraîner une recentralisation excessive du pouvoir, au détriment des spécialistes sectoriels. Les préfets, qui représentent l'exécutif sur le territoire, pourraient imposer des directives en fonction de considérations politiques plutôt que d'intérêts techniques ou sociaux. Cette prise de pouvoir sur des secteurs clés comme l'éducation, la santé ou les finances publiques met en péril l'autonomie des services spécialisés.

UNE MENACE POUR L'INDÉPENDANCE DES FONCTIONNAIRES

L'un des points les plus contestables de cette réforme est la place accordée au préfet dans les processus de nomination et d'évaluation des chefs de service déconcentrés. Jusqu'à présent, ces décisions étaient prises en fonction de critères objectifs d'expertise et d'expérience, sous la supervision des ministères concernés. Avec la réforme,

le préfet pourrait influencer ces choix, orientant les nominations en fonction d'intérêts locaux ou politiques plutôt que de compétences avérées.

Le risque de politisation des décisions administratives devient alors une réalité. Un préfet pourrait favoriser des candidats alignés sur certaines orientations gouvernementales, au détriment de l'impartialité indispensable à la gestion des services publics. De plus, en participant à la fixation des objectifs et à l'évaluation des chefs de service, les préfets auront un levier supplémentaire pour imposer des logiques de performance parfois déconnectées des réalités du terrain.

DES RISQUES ACCRUS POUR LES USAGERS ET LES AGENTS

L'impact de cette réforme ne se limite pas aux seuls fonctionnaires. En renforçant le pouvoir des préfets sur des décisions stratégiques comme l'organisation de la carte scolaire ou la répartition des services de santé, la qualité des services publics pourrait en souffrir. La décision de fermer un hôpital, de fusionner des établissements scolaires ou de restructurer les effectifs de la police pourrait être motivée par des logiques de gestion administrative plutôt que par les besoins réels des citoyens.

Cette centralisation risque également d'entraîner des disparités territoriales. D'un département à l'autre, l'application des politiques publiques pourrait varier en fonction des préfets en place, certains étant plus interventionnistes que d'autres. Une telle situation créerait un service public à géométrie variable, où l'accès à certains droits fondamentaux ne serait plus garanti de manière uniforme sur le territoire.

Enfin, cette réforme pourrait dégrader les conditions de travail des agents

publics. La pression accrue sur les services pour atteindre des objectifs fixés par le préfet, souvent en lien avec des contraintes budgétaires, risque d'augmenter la charge de travail sans compensation en moyens humains et financiers. Ce contexte pourrait accentuer la désaffection pour la Fonction publique et fragiliser encore davantage les services publics.

UNE ATTEINTE AU DIALOGUE SOCIAL

Les organisations syndicales, qui défendent les intérêts des agents et permettent une négociation équilibrée des réformes, voient leur rôle menacé par cette réforme. En conférant aux préfets un pouvoir d'intervention direct sur des sujets touchant à l'organisation et à la gestion des ressources humaines, les instances de concertation seraient encore plus marginalisées.

Certaines décisions cruciales, telles que les restructurations de services ou la fermeture d'établissements, risquent ainsi d'être prises sans réelle consultation des représentants des agents publics. Cette mise à l'écart des syndicats et instances de dialogue accentue le sentiment d'une gestion plus verticale, moins à l'écoute des réalités du terrain et des besoins des personnels.

Si l'objectif affiché est une meilleure coordination des services de l'État, cette réforme est en réalité un renforcement du pouvoir exécutif au détriment des administrations autonomes. En réduisant l'indépendance des services publics, en affaiblissant les instances de dialogue social et en ouvrant la porte à des décisions plus politiques qu'administratives, elle menace l'intégrité et la qualité du service public, alors que l'extrême droite est aux portes du pouvoir.

Plutôt que de centraliser davantage le pouvoir, une réforme efficace consisterait à renforcer la coordination entre les services tout en préservant leur autonomie et leur spécialisation. Seule une approche plus respectueuse des principes fondamentaux de la Fonction publique permettra d'assurer un service public à la fois efficace, équitable et protecteur des intérêts des citoyens. ♦

Une réforme efficace consisterait à renforcer la coordination entre les services



© - Cultura Creative/AdobeStock

Égalité professionnelle et inclusion

Le 21 janvier 2025 s'est tenue la réunion de la Formation spécialisée 3 (FS3), initialement prévue en novembre 2024 et reportée en raison d'un manque de quorum, dans un contexte de tensions avec l'ancien ministre de la Fonction publique, Guillaume Kasbarian. L'ordre du jour a principalement porté sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que sur l'évolution des parcours professionnels des agents en situation de handicap.

UN ÉTAT DES LIEUX CONTRASTÉ SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Philippe Laurent, président de la FS3, a présenté le rapport annuel 2024, mettant en avant les avancées réalisées en matière d'égalité professionnelle. Toutefois, les syndicats présents ont largement exprimé leurs préoccupations. La CGT a renouvelé ses critiques sur l'utilisation des indices de mesure du progrès, nous avons demandé des financements contraignants, nous avons rappelé la nécessité de réformes structurelles pour lutter contre la précarité des femmes et d'une action plus stricte contre les violences sexistes et sexuelles.

UN CONSTAT PRÉOCCUPANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE

Les représentants des directions générales ont souligné des avancées mais aussi des lacunes :

- **DGOS** (Direction Générale de l'Offre de Soins) : mise en avant des défis spécifiques aux métiers hospitaliers, notamment en matière de conciliation des temps de vie.
- **DGCL** (Direction Générale des Collectivités Locales) : retards significatifs dans la mise en œuvre des mesures d'égalité dans la Fonction publique territoriale, avec une faible représentation des collectivités locales dans les rapports.

Face à ces constats, la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique) a insisté sur la nécessité de partager les bonnes pratiques

et d'améliorer l'analyse des données générées.

LE PROGRAMME HANDI'TALENTS : UN PROJET EN PHASE D'EXPÉRIMENTATION

Un point d'information a été fait sur le programme Handi'Talents, visant à améliorer les parcours professionnels des agents en situation de handicap. **Son budget de 500000 euros** permet d'accompagner 60 agents, avec une formation confiée à des prestataires privés. Cependant, l'opacité du mode de sélection de ces opérateurs a été soulignée.

Les organisations syndicales ont demandé un bilan de l'application des articles 91 et 93 de la loi de 2019 :

- **Article 91** : possibilité de titularisation des apprentis sur un poste équivalent.
- **Article 93** : accès des agents en situation de handicap à un corps ou un grade supérieur.

Des bilans sont attendus fin 2025 pour l'article 91 et fin 2026 pour l'article 93, afin d'évaluer la pérennisation de ces dispositifs.

Cette session de la FS3 a mis en évidence des avancées mais aussi de nombreuses lacunes à combler pour garantir une égalité réelle dans la Fonction publique. Il faut des mesures plus contraignantes et des financements dédiés, alors que l'administration souligne les défis liés à la collecte des données et à la mise en œuvre des réformes. L'année 2025 sera donc déterminante pour observer des progrès concrets en matière d'égalité et d'inclusion. ♦



**RÉDUCTION DE L'INDEMNISATION
DES CONGÉS MALADIE ORDINAIRES DE 100 % À 90 %**

Une attaque contre les droits des agents publics

Le gouvernement, dans un souci affiché de réduction des dépenses publiques, a décidé d'abaisser l'indemnisation des congés maladie ordinaires (CMO) des fonctionnaires et des contractuels de 100 % à 90 % pour les trois premiers mois d'arrêt.

Cette mesure, inscrite dans le Projet de Loi de Finances (PLF) 2025, est une atteinte grave aux droits sociaux et une dégradation des conditions de travail dans la Fonction publique. Au-delà de l'argument budgétaire avancé par l'exécutif, cette réforme risque d'avoir des répercussions profondes, tant sur la santé des agents que sur la qualité des services publics.

UNE MESURE BUDGÉTAIRE AUX CONSÉQUENCES HUMAINES DÉSASTREUSES

Le principal argument avancé par le gouvernement pour justifier cette réduction de l'indemnisation repose sur la nécessité de maîtriser les dépenses publiques en réduisant les coûts liés aux absences pour maladie. Or, cette vision purement comptable occulte les réalités du terrain et les conséquences humaines d'une telle décision.

Pour de nombreux agents, notamment ceux aux salaires les plus modestes, cette baisse de l'indemnisation représente une perte de revenu significative. Dans un contexte où l'inflation et la stagnation des salaires pèsent déjà lourdement sur le pouvoir d'achat, ces 10 % de rémunération en moins peuvent entraîner de réelles difficultés financières, forçant certains agents à travailler malgré des problèmes de santé. Ce phénomène de "présentisme" constitue un danger non seulement pour la santé des travailleurs concernés, mais aussi pour la qualité du service rendu aux citoyens.

Pour la CGT Fonction publique, cette mesure ne vise pas à lutter contre un

prétendu "absentéisme excessif", mais bien à réaliser des économies au détriment de la santé des agents.

UN RISQUE ACCRU DE PRÉCARISATION ET D'INÉGALITÉS ENTRE AGENTS

La mise en œuvre de cette réforme touche l'ensemble des fonctionnaires et contractuels, mais avec des impacts différenciés selon les statuts et les secteurs. Comme le souligne le décret prévu, certaines catégories seront particulièrement affectées: les praticiens hospitaliers, les policiers, les personnels hospitalo-universitaires, ou encore les agents exerçant dans l'éducation et l'administration territoriale. Ces professions, déjà soumises à de fortes pressions et à des conditions de travail difficiles, verront leurs droits sociaux affaiblis.

Pire encore, cette réduction de l'indemnisation ne s'applique pas de manière uniforme et accentue les inégalités entre agents. En fonction de leur statut (fonctionnaire titulaire, contractuel, etc.), certains subiront des pertes de revenu plus importantes que d'autres. Il y a là, un manque flagrant



le repos nécessaire sera moins performant, plus sujet aux erreurs, et risquera à terme une dégradation plus importante de sa santé, entraînant des arrêts maladie de plus longue durée.

• **Une augmentation du stress et de la pression:** en limitant les possibilités de prise en charge des arrêts maladie, la réforme accentue la pression sur les agents qui, par peur de perdre une partie de leur salaire, se sentiront contraints de venir travailler à tout prix, au risque d'un épuisement professionnel.

Dans un contexte où les services publics souffrent déjà d'un sous-effectif chronique et d'un manque de moyens, cette mesure ne fait qu'accroître les tensions et dégrader les conditions de travail des agents publics.

Malgré l'opposition unanime des syndicats, le gouvernement a choisi d'avancer rapidement sur cette réforme, inscrite dans le PLF 2025. Le Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) du 11 février a été convoqué pour examiner les décrets nécessaires à son application, alors même que le Parlement n'avait pas encore définitivement validé la mesure pour les fonctionnaires, inscrite dans le projet de loi de finances 2025.

Cette précipitation est une provocation, l'absence de concertation et le mépris affiché par l'exécutif envers les représentants du personnel. L'intersyndicale Fonction publique a deman-

dé unanimement, le retrait immédiat de cette mesure qui constitue une attaque directe contre les droits des agents publics.

Considérant que cette mesure permet à l'État d'économiser 900 millions d'euros, le ministre de la Fonction publique a refusé d'accéder à cette demande au prétexte de la nécessité de réduction du déficit public.

En cherchant à faire des économies sur les dépenses sociales tout en maintenant des exonérations fiscales pour les grandes entreprises, le gouvernement assume un choix politique qui creuse les inégalités et affaiblit les services publics.

Cette réforme s'inscrit dans une politique d'austérité plus large, marquée par la suppression de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) et le gel du point d'indice, qui contribuent à l'appauvrissement des agents publics.

La réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaires n'est pas une simple mesure budgétaire, mais une attaque en règle contre les conditions de travail et de vie des fonctionnaires et des contractuels.

Ce gouvernement devra assumer les conséquences d'une politique qui, sous couvert d'économies, sacrifie la santé et le bien-être de ceux qui font fonctionner l'État au quotidien. ♦

d'équité dans cette réforme, qui pénalise en premier lieu les catégories les plus précaires de la Fonction publique, à savoir les contractuels et les agents aux faibles rémunérations.

De plus, cette mesure pourrait affecter de manière disproportionnée les femmes, qui sont majoritaires dans la Fonction publique et qui, en raison de charges de travail et de responsabilités familiales accrues, sont plus souvent amenées à prendre des congés maladie. Loin de favoriser l'égalité entre les sexes, cette réforme risque donc d'aggraver les disparités existantes.

UN IMPACT NÉGATIF SUR LA QUALITÉ DES SERVICES PUBLICS

En réduisant l'indemnisation des congés maladie, le gouvernement crée un effet pervers qui pourrait nuire directement à la qualité des services publics. Face à la crainte d'une perte de revenus, de nombreux agents risquent de continuer à travailler même lorsqu'ils sont malades, avec des conséquences délétères:

• **Un accroissement des risques sanitaires:** dans les hôpitaux, les écoles, ou encore les administrations accueillant du public, la présence d'agents malades augmente le risque de transmission de virus et d'infections, mettant en danger les collègues et les usagers.

• **Une baisse de l'efficacité au travail:** un agent malade qui ne prend pas





Benoit Teste, SG sortant FSU ;
Murielle Guilbert Julie Ferrua Co-SG
Solidaires ; Sophie Binet CGT

De retour du congrès de la FSU

C'est avec enthousiasme que la CGT a participé au 11e congrès de la FSU à Rennes en février dernier. Outre Sophie Binet et Thomas Vacheron au titre de la direction confédérale, des délégations des Fédérations Cgt des services publics, de la Ferc et de l'Ufse auront notamment participé à ce congrès.

Les co-déléguées générales de Solidaires, Murielle Guilbert et Julie Ferrua, de même que la déléguée générale de Solidaires Fonction publique ont également participé à ce congrès.

Avec l'élection de Caroline Chauvé au secrétariat général de la FSU, félicitons-nous que les femmes sont dorénavant majoritaires au sein de l'intersyndicale interprofessionnelle.

UN CONGRÈS ORGANISÉ DANS UN CONTEXTE DE BASCULEMENT

L'UFSE était plus particulièrement présente le jeudi 6 février et lors des deux tables rondes organisées dans une première séquence entre les organisations FSU, CGT et Solidaires puis,

dans une deuxième séquence, entre les organisations FSU et CGT qui ont entamé des travaux en commun et une démarche ouverte de rapprochement entre leurs deux organisations sans exclusive.

Ces débats étaient d'importance dès lors qu'ils intervenaient dans un contexte de basculement de la société tant dans ses dimensions internationales, européennes, nationales que territoriales.

Le débat de la première table ronde a montré l'exigence portée par la FSU, la CGT et Solidaires d'une réflexion et d'une redéfinition de nos stratégies syndicales à l'aune du danger mortifère de l'extrême droite et de ses alliés.

Cette même exigence a été confirmée lors de la deuxième table ronde.

un document d'orientation qui confirme une FSU à l'offensive sur toute une série de propositions et de revendications que nous partageons et portons aussi

UNE FSU À L'OFFENSIVE

Au-delà de ces tables rondes, les débats du congrès ont généré l'adoption d'un document d'orientation qui confirme une FSU à l'offensive sur toute une série de propositions et de revendications que nous partageons et portons aussi.

Nous citerons l'engagement féministe, la bataille pour l'égalité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Outre les batailles menées aux niveaux international et européen, nous citerons aussi l'importance des corpus revendicatifs portés sur les enjeux de financement, de sécurité et de protection sociales dans leurs dimensions obligatoires ou complémentaires à un moment où, la bataille dédiée aux régimes de retraite est plus que jamais au cœur du débat public.

Il convient ici de rappeler que nous portons ensemble l'exigence de l'abrogation de la loi portant contre réforme des régimes de retraite.

La question des services publics et de la Fonction publique aura été aussi au cœur des discussions.

Des services publics et une Fonction publique constitutifs d'outils au service de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement intégrant la nécessaire transition écologique.

UNE MAISON COMMUNE

Outre le travail initié par nos deux organisations sur les enjeux revendicatifs, les processus de mobilisation(s), la

FSU et la CGT ont engagé un travail de rapprochement.

Pour rappel, un groupe de travail commun aux deux organisations a été mis en place. Les premiers fruits ont été portés à la connaissance des organisations FSU et CGT.

Des initiatives multiples et diverses (rencontres – formations – débats, etc.) ont été organisées récemment dans les professions et les territoires.

Tout comme la confédération et avec son appui, l'UFSE a procédé à la création d'un groupe constitué de membres de sa commission exécutive et d'organisations affiliées pour travailler concrètement à ce travail de rapprochement.

Un processus de discussions est en cours entre l'UFSE et la FSU dans l'objectif de se doter d'un plan de travail commun.

Le congrès de la FSU a posé les bases de la construction d'une « maison commune ».

Dans une démarche ouverte et sans exclusive, nos deux organisations travaillent à la mise en œuvre d'un syndicalisme de transformation sociale à vocation majoritaire.

L'UFSE poursuivra le travail initié qui participe de cette construction avec nos camarades de la FSU.

Elle invite ses lectrices et ses lecteurs à prendre connaissance du document d'orientation adopté lors du congrès de la FSU.

L'UFSE tient à saluer Caroline Chevé, nouvelle secrétaire générale de la FSU en lui souhaitant pleine réussite dans ses nouvelles fonctions.

L'UFSE tient aussi à saluer Benoit Teste pour tout ce qu'il a apporté au mouvement syndical et pour ce qu'il continuera à apporter. ♦



Caroline Chevé est élue secrétaire générale de la FSU

Ordonnance de non lieu pour les 4 ancien·nes secrétaires nationales et nationaux de la CGT Insertion Probation

En juillet 2023, un collectif féministe du Lot-et-Garonne a mené une campagne d'affichage à Agen et au sein de l'École nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) pour dénoncer l'omerta entourant les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'institution. La CGT Insertion Probation (CGT IP), engagée de longue date contre le sexisme et le patriarcat au sein de l'Administration pénitentiaire (AP), a immédiatement réagi en publiant un communiqué. Celui-ci dénonçait l'inaction de l'ENAP et de l'AP, tout en soutenant les élèves et stagiaires choqués par les menaces proférées par les responsables de scolarité à leur rencontre.

La CGT IP a également exigé la mise en œuvre de mesures de protection pour les victimes, la saisine de l'Inspection générale de la justice et une formation obligatoire sur les VSS pour le personnel de l'ENAP. En réponse, le directeur de l'ENAP, promu depuis à la tête de l'AP, a porté plainte pour diffamation et injure publique contre quatre secrétaires nationaux de la CGT IP, accusant le syndicat d'appeler à la haine. Il a également fait suspendre le site internet de la CGT IP pendant plusieurs jours, une atteinte grave à la liberté d'expression et d'exercice syndical.

Face à ces intimidations, la CGT IP a riposté en portant plainte pour « abus de notification de contenu illicite » contre le directeur de l'ENAP. Depuis, le syndicat a subi une véritable cabale de la part de l'administration pénitentiaire et du ministère de la Justice: tentatives de division entre personnels, pressions sur d'autres syndicats, et même une révision de la réglementation déontologique pour envisager des sanctions disciplinaires contre les anciens secrétaires nationaux.

UNE DÉBAUCHE DE MOYENS

Des moyens démesurés ont été déployés par la Justice pour une simple plainte en diffamation:

- Auditions dans des délais records de chaque secrétaire national·e par les services de la Direction Nationale de la Police Judiciaire, notamment le pôle de criminalité organisée et spécialisée;
- Investigations illégales visant à rechercher les identités correspondant aux adresses IP ayant consulté les communiqués sur le site de la CGT IP;
- Procédure menée au pas de charge avec une instruction finalisée 12 mois à peine après la publication des communiqués;
- Convocation de victimes de VSS subies à l'ENAP la veille de la sortie d'un article de Mediapart qui avait été transmis au ministère pour respecter le contradictoire, etc.

Malgré ces pressions, la CGT IP est restée ferme dans son combat pour l'égalité professionnelle et la protection des victimes de VSS, jouant un rôle clé dans la signature de l'accord égalité professionnelle femme-homme au ministère de la Justice en juin 2024.

PROCÉDURE BAILLON

Finale, face à la combativité de la CGT IP et à la médiatisation de l'affaire (notamment via Mediapart et Le Média), l'administration a dû reculer. En décembre 2024, la direction de l'ENAP a retiré sa plainte, et une ordonnance de non-lieu a été rendue le 15 janvier 2025, mettant fin à la procédure.

Si cette issue marque une victoire pour la CGT IP, le syndicat dénonce une « procédure bâillon » visant à museler son action et à entamer ses ressources. Les frais de justice s'élèvent à 10000 euros, une somme que la CGT IP ne pourra pas récupérer. Sans le soutien de l'UFSE et de la CGT, le syndicat n'aurait pu faire face à ces dépenses.

Cette affaire souligne l'importance de la lutte contre les VSS et la nécessité de protéger les lanceurs d'alerte. La CGT IP reste déterminée à défendre les droits des personnels et à combattre les dysfonctionnements de l'administration pénitentiaire. ♦

Menaces sur les impôts des retraités : préférer taxer les salaires plus que le patrimoine ?

Dans sa rage de trouver une voie rapide pour baisser le coût des retraites, le gouvernement explore toutes les voies. Et d'abord la désindexation des pensions de l'inflation: rendez-vous compte, la revalorisation de 2,2 % de 2025 a coûté 6,5 milliards (et la censure du gouvernement Barnier). D'ailleurs, pour le rapport de la Cour des comptes destiné à éclairer l'actuel « conclave » sur la réforme des retraites, la seule mesure à peu près clairement préconisée, c'est la désindexation des pensions par rapport à l'inflation.

Mais le coût politique d'une désindexation est élevé (voir la chute de Barnier et consorts). Une autre mesure possible est de mettre fin à l'abattement fiscal sur les revenus de 10 % dont bénéficient les retraités. Ça rapporte 4 milliards, et ce seront 4 milliards se répétant chaque année, alors qu'avec la désindexation, il faut recommencer le combat chaque année! La Cour des comptes suggère que le « coefficient de soutenabilité » de -0,4 % par rapport à l'inflation de l'Agirc-Arrco est un horizon souhaitable pour les paramètres automatiques de gouvernance du système de retraite. Mais ça ne rapporte que 1,2 milliard par an, c'est un peu gagne-petit tout ça...

L'impôt à 4 milliards, c'est mieux pour taper dans la caisse!

En plus, les petites pensions ne les paieront pas, car elles ne sont pas imposables. Donc c'est plus juste puisque seuls les riches paieront! Et puis l'abattement de 10 % pour les salariés c'est

pour les frais professionnels, et les retraités n'en ont pas. Donc c'est juste de leur enlever, non, vous ne pensez pas?

D'où la relance du débat sur la suppression totale de cet abattement, qui est soutenue par le ministre des Finances, le ministre du Travail, le président du Medef et le président du Conseil d'orientation des retraites.

Sauf que tous ces arguments sont faux.

IMPOSER LE TRAVAIL PLUTÔT QUE LE CAPITAL

L'abattement de 10 % sur le revenu des retraités a été établi par Raymond Barre en 1978 comme une mesure de justice fiscale destinée à compenser la baisse de revenu, et s'intégrait aux modifications de fiscalité de ce moment politique. Il est d'ailleurs plafonné à 4399 € par foyer fiscal en 2025, alors que le plafonnement de 10 % pour frais professionnels des salariés est plafonné à 14171 € pour chaque membre du foyer, soit potentiellement beaucoup plus par foyer fiscal.

Une des premières conséquences de la suppression de cet abattement serait de rendre imposables 500000 retraités, qui verraient en conséquence leur CSG augmenter et perdraient les prestations sous conditions de revenus.

Enfin la hausse d'impôt consécutive à la suppression de l'abattement de 10 % serait proportionnellement beaucoup moins forte pour les retraités ayant des revenus du patrimoine élevés que pour ceux n'ayant que des revenus salariaux par leur pension. Rappelons que la pen-

sion de retraite est un salaire à la fois différé et socialisé, mais est un revenu salarial d'abord.

Si le patrimoine est avant tout détenu par les plus de 60 ans, l'inégalité qui caractérise sa détention est aussi forte au sein des retraités. Le seul patrimoine détenu est en général la résidence principale. Ce ne sont que chez les 10 % les plus aisés que la résidence principale ne constitue plus l'essentiel du patrimoine. Or les revenus du patrimoine entrent dans les calculs de niveau de vie, qui établissent que les retraités ont le même niveau de vie que le reste de la population. Ce sont les revenus du capital, qui sont concentrés en haut de l'échelle des revenus des retraités, qui le permettent. Il faut noter que les retraités ont des revenus inférieurs aux actifs, contrairement à ce qu'on entend répéter fautivement un peu partout voire n'importe où.

Le débat autour de l'abattement fiscal de 10 % des retraités s'insère donc toujours dans le même paysage politique néolibéral: imposer les revenus salariaux beaucoup plus que les revenus du capital. Il est nécessaire d'imposer plus les revenus du capital, à la hauteur des revenus salariaux, et cet alourdissement souhaitable de la fiscalité touchera d'abord les plus de 60 ans, puisque ce sont eux qui détiennent le plus de patrimoine dans la société.

Mais dans ce cas on serait dans une situation de justice fiscale, et pas d'imposition spécifique sur les retraités plus lourde que sur les actifs. ♦





© - mat / AdobeStock

Travail, santé, handicap : Enjeux et perspectives pour l'UFSE-CGT

La Branche d'activité revendicative Travail/Santé/Handicap de l'UFSE s'est réunie deux fois depuis le début de l'année pour lui donner une nouvelle impulsion.

Plusieurs thèmes ont été abordés : les enjeux liés au travail, à la santé et au handicap dans la Fonction publique, ainsi que les travaux à mener par la BAR en vue du congrès de l'UFSE en décembre 2025. Ces échanges ont mis en lumière des problématiques majeures et dessiné des perspectives d'action.

UN ÉTAT DES LIEUX PARTAGÉ

Le contexte actuel est caractérisé par des réformes contre le monde du travail, telle que la contre-réforme des régimes de retraite, qui touchent particulièrement le régime de la Fonction publique. Les discours politiques, comme celui de François Bayrou, mettent en avant la nécessité de réduire les déficits publics, intégrant ainsi une remise en question des avantages et des protections dont bénéficient les fonctionnaires. Ces attaques s'inscrivent dans un cadre plus large d'austérité budgétaire, visible dans les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale.

Les systèmes de protection sociale, tant obligatoires que complémentaires, sont également sous pression. Le maintien du jour de carence, la réduction du maintien de la rémunération de 100 % à 90 % en cas de maladie ordinaire, ou

encore les réformes des régimes de retraite, illustrent cette tendance. Par ailleurs, la politique salariale est serrage de vis : valeur du point, aux grilles indiciaires, non-reconduction de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers sont également remis en cause, avec une multiplication des attaques contre les droits et garanties des agents publics. La loi de 2019 portant transformation de la Fonction publique a eu un impact significatif sur la démocratie sociale, notamment par la réforme des instances représentatives du personnel (IRP). Cette réforme a entraîné un affaiblissement des prérogatives syndicales et une réduction des droits des représentants du personnel, tout en augmentant leur charge de travail et leur souffrance au travail.

L'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et de l'intelligence artificielle, participe à une industrialisation des activités de travail. Cette transformation s'accompagne d'une modification profonde des espaces de travail, passant de la notion de « poste de travail » à celle de « position » de travail, ce qui questionne les finalités et les conditions d'exercice du travail.

Ces évolutions ont des conséquences directes sur les agent·es public·es, avec un écart grandissant entre le travail prescrit et le travail réel. Les représen-

tations divergentes entre l'administration et les agents sur ce qui constitue la qualité du travail entraînent une perte de sens au travail. L'individualisation et la taylorisation du travail posent également la question du rôle et de la place de l'encadrement, ainsi que des finalités du travail dans la Fonction publique.

TRAVAUX DE LA BAR JUSQU'AU CONGRÈS DE L'UFSE

➤ Production de savoirs sur la question du travail dans la Fonction publique et d'un diagnostic sur les problématiques actuelles en termes de conditions de travail.

➤ En « réponse » à ce diagnostic, un ensemble de propositions et de revendications serait travaillé.

➤ Pour parvenir à gagner sur ce corpus revendicatif, des outils et des modalités d'action seraient proposés avec comme objectif la mise en mouvement des agent·es public·es.

➤ Encourager une dynamique collective autour de ces thématiques.

Face aux transformations profondes de la Fonction publique, il est essentiel d'engager une réflexion collective et de proposer des actions concrètes. La BAR proposera à la CE le projet de construire une journée débats /d'étude sur la question du travail dans le cadre d'un conseil national ou sous une autre configuration. ♦

Éditions
du commun
Parution
25/10/2024
464 pages
ISBN 979-10-
95630-79-1

20 €



Jonas Pardo est directeur de l'association Boussole antiraciste. Il crée et anime des formations à la lutte contre l'antisémitisme auprès de collectifs, d'associations, de syndicats, de médias et de partis politiques.

Samuel Delor est enseignant. Sa grand-mère paternelle, Bella Swiatly, juive polonaise, a participé à fonder l'un des premiers réseaux de résistance de la Haute-Vienne, à Châtellerault. Cette histoire familiale est l'un des fondements de son engagement syndical et politique.

Ils sont tous les deux militants syndicalistes et engagés dans le combat contre l'antisémitisme et tous les racismes.

sentant les inégalités sociales comme l'effet d'un complot juif, il propose une version tronquée et raciste de la lutte anticapitaliste, qui conduit au recul de la lutte des classes : A quoi bon lutter face au patronat et aux actionnaires si on voit ceux-ci comme de pauvres victimes impuissantes d'un complot juif mondial ?

Le deuxième écueil, c'est de considérer que les déclarations d'intentions suffisent à mener la lutte, alors que celle-ci nécessite de la formation pour identifier les mécanismes de l'antisémitisme, ses formes cryptées (nombreuses depuis l'après-guerre pour éviter les condamnations), ou la manière dont les discours antisémites contemporains réactivent de vieilles accusations en les modernisant.

Le troisième écueil à éviter, c'est d'opposer la solidarité internationale avec les Palestiniens et la lutte contre l'antisémitisme alors qu'il faut mener les 2 combats. Cette mise en opposition affaiblit tout autant la solidarité internationale que la lutte antiraciste. Diffuser des thèses antisémites n'a jamais fait avancer la cause palestinienne, bien au contraire ! Il est possible et nécessaire de critiquer les agissements de l'état ou du gouvernement israélien sans recourir à un imaginaire raciste.

Le dernier écueil à éviter c'est de penser la question de l'antisémitisme en terme culturaliste, ce qui ouvre la voie au racisme. En plus de nier l'histoire de l'antisémitisme en France, une telle approche culturaliste s'inscrit dans une vision influencée par la théorie réactionnaire et raciste du « choc des civilisations ». Elle n'apporte rien à la lutte contre l'antisémitisme. L'antisémitisme n'est pas un « produit d'importation », il s'exprime dans tous les courants politiques, dans toutes les sphères de la société et n'est pas l'apanage d'un groupe social ou culturel. Comme les autres formes de racisme, comme le sexisme ou la LGBTphobie, l'antisémitisme s'est diffusé en profondeur dans la société, et il doit être combattu partout où il s'exprime. ♦

3 QUESTIONS À **Samuel Delor** COAUTEUR

■ **POURQUOI CE " PETIT MANUEL DE LUTTE CONTRE ANTISÉMITISME", UN SUJET SUR LEQUEL COULE BEAUCOUP D'ENCRE, TOUT N'A-T-IL PAS ÉTÉ DIT ?**

■ **Samuel Delor** — D'abord, il nous a semblé qu'il manquait un regard militant ancré dans le mouvement social, sur des valeurs clairement progressistes. Il y a énormément de confusion dans la sphère publique, dans l'ensemble du champ politique. Le terme antisémitisme fait l'objet d'utilisations confuses et est actuellement plus abordé non comme un sujet à part entière, mais comme un thème mobilisé au service d'autres objectifs que la lutte contre l'antisémitisme. Dans ce contexte, il nous a paru fondamental d'armer notre camp social pour lutter contre l'antisémitisme, en lui proposant des outils d'analyses, des outils politiques, juridiques et pédagogiques, mais aussi en confrontant certaines idées reçues ou certaines approches du sujet qui selon nous entretiennent une confusion dangereuse pour le mouvement syndical et plus largement le camp progressiste. Nous pensons qu'il faut restituer ce phénomène dans sa dimension historique. Or, malgré de très nombreux ouvrages scientifiques sur le sujet, ce qui est frappant c'est l'absence d'ouvrages de vulgarisation de l'histoire de l'antisémitisme. Nous proposons une « histoire populaire de l'antisémitisme » qui vise à donner à chacun et chacune des clés de lecture historique d'un phénomène

qui, s'il s'inscrit dans l'histoire générale des racismes, possède aussi ses spécificités.

■ **QUELLES SONT CES SPÉCIFICITÉS ?**

■ **Samuel Delor** — Sans être exhaustif, il y a notamment le fait que l'antisémitisme fait des Juifs la clé ultime d'explication des malheurs du monde, des guerres aux épidémies en passant par les inégalités sociales. Charles Maurras, théoricien nationaliste, déclarait ainsi « tout paraît impossible ou affreusement difficile sans cette providence de l'antisémitisme. Par elle tout s'aplanit, se simplifie. L'antisémitisme est non seulement un discours et un rapport social raciste, mais aussi une vision du monde complotiste.

■ **QUELS SONT LES ÉCUEILS QUE DOIVENT ÉVITER LES MILITANTS DE LA CGT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE L'ANTISÉMITISME ET POURQUOI ?**

■ **Samuel Delor** — Le premier écueil à éviter, c'est de considérer qu'il s'agit d'un non-sujet ou d'un sujet secondaire. D'abord parce que l'antisémitisme, comme toutes les manifestations du racisme a des effets concrets au quotidien sur ses victimes, y compris dans le monde du travail. Mais aussi parce que l'antisémitisme joue un rôle de neutralisation des luttes sociales et est une porte d'entrée vers l'extrême droite. Il dévie les colères populaires dans un sens raciste. En pré-

Les autorisations d'absence liées à la parentalité

A lors que l'égalité entre les femmes et les hommes sur les plans professionnel, économique et social a de nouveau été érigée en grande cause du quinquennat et que de nombreux accords ont été négociés au sein des différents ministères sur ce champ, les agent·es rencontrent toujours autant de difficultés à être informé·es de leurs droits et pouvoir les voir respectés et appliqués. Il en est ainsi notamment des autorisations d'absence liées à la parentalité.

L'agent·e et la personne qui vit avec cette agent·e peuvent bénéficier d'autorisations d'absence, parfois de droit mais la plupart du temps soumises aux nécessités de service ; que ce soit durant la grossesse, dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation ou pour soigner son enfant malade ou en assurer momentanément la garde (autorisation d'absence plus communément appelées « garde d'enfant »)

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉES À LA GROSSESSE

Des autorisations d'absence peuvent être octroyées dans les conditions suivantes :

• Pour l'agent·e enceinte :

- pour assister aux séances de préparation à l'accouchement si elles ne peuvent pas avoir lieu en dehors de ses heures de travail. Ces autorisations d'absence sont accordées sur avis du médecin du travail au vu des justificatifs de rendez-vous et sous réserve des nécessités de service ;

- pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'Assurance maladie. Ces autorisations d'absence sont rémunérées et comprennent le temps du trajet aller-retour et de l'examen (**autorisation d'absence de droit**) ;

- pour allaitement, dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois si l'administration dispose d'une crèche. En l'absence de crèche, l'administration peut aussi accorder des autorisations d'absence pour allaitement si la proximité du lieu de garde de l'enfant le permet ou encore, en cas de séparation de l'enfant durant le temps de travail, pour tirer le lait.

- Pour la personne vivant avec l'agent·e enceinte lorsque cette per-

sonne est agent·e public·que :

L'agent·e qui réside (marié·e, pacsé·e ou en union libre) avec l'agent·e enceinte peut en bénéficier pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'Assurance maladie (**autorisation d'absence de droit**). Ces autorisations d'absence sont rémunérées mais peuvent amputer le nombre de RTT selon le nombre pris.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DANS LE CADRE D'UNE ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION (DITE PMA)

L'agent·e qui reçoit une assistance médicale à la procréation – PMA – (dans les conditions prévues aux articles L2141-1 à L2141-13 du Code de la santé publique) peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires, incluant le temps de trajet aller-retour et de l'examen, sous réserve des nécessités de service.

Si la personne qui vit avec l'agent·e recevant l'assistance médicale à la procréation (par le mariage, le PACS ou en union libre) est également agent·e public·que, elle peut aussi s'absenter, si les nécessités de service (raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service public) le permettent, pour prendre part au maximum à 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation. La durée de l'absence est dite proportionnée à la durée de l'acte reçu.(temps de l'acte prévisible).

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DITES DE GARDE D'ENFANT

L'agent·e public·que parent·e d'un enfant de seize ans au plus (sans limite d'âge pour les enfants handicapés), peut bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour soigner son enfant malade ou pour en assurer la garde momentanée.

De plus, des autorisations d'absence peuvent être accordées à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer touchant son enfant.

Même si chaque administration ou employeur public dispose de ses propres notes ou circulaires, la circulaire du 20 juillet 1982 a prévu ce dispositif au niveau de la Fonction publique d'État.

Conditions d'attribution de l'autorisation d'absence :

L'agent·e peut bénéficier de ces autorisations, non reportables d'une année sur l'autre, dans les cas suivants :

- pour **garder et soigner** son enfant lorsqu'il est malade et ne peut pas être accueilli en crèche ou à l'école ;

- pour **assurer la garde** de son enfant lorsque l'accueil habituel n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école ou de la crèche par exemple) ;

Contrairement à certaines interprétations de l'administration, ces autorisations d'absence ne sont pas déléguées uniquement lorsque l'enfant est malade et qu'un certificat médical en atteste. .../...

— TEXTES DE RÉFÉRENCE —

>>> Code général de la Fonction publique : article L622-1

>>> Code de la santé publique : articles L2122-1 à L2122-5 et articles R 2122-1 à R 2122-3

>>> Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la Fonction publique de l'État

>>> Circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence

pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

>>> Circulaire interministérielle du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État

>>> Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)

Toutefois elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

Durée de l'autorisations d'absence (AA) :

• Principe :

Le nombre de jours d'AA est accordé par famille et quel que soit le nombre d'enfants comme suit :

– Pour les agent-es exerçant à temps plein : obligations hebdomadaires + 1 jour (soit $5+1 = 6$ jours pour la plupart des agent-es)

– Pour les agent-e exerçant à temps partiel : obligations hebdomadaires +1 jour X quotité de travail exercée (pour un-e agent-e à mi-temps, qui travaille du lundi au vendredi : $5+1 = 6 \times 0,5 = 3$ jours)

Le décompte des jours d'autorisation d'absence est fait **par année civile** (Du 1er janvier au 31 décembre) ou, si vous travaillez selon le cycle scolaire, par année scolaire.

Exceptions au principe et situation de l'agent :

• L'agent-e vit en couple :

– Si les deux parents sont agent-es de l'État, les 12 jours d'AA susceptibles d'être accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu de la quotité de temps de travail de chacun d'eux.

Si un parent dépasse la durée maximum individuelle (6 jours par an), il doit fournir en fin d'année une attestation de l'administration de l'autre parent comportant le nombre de jours d'AA dont il ou elle a bénéficié et sa quotité de temps de travail effectuée. Si le nombre maximum de jours d'AA de la famille est dépassé, les jours pris en trop sont déduits des congés annuels de l'année en cours ou de l'année suivante.

– Si le conjoint est en recherche d'emploi inscrit à France travail, ou s'il ne bénéficie pas d'AA, le nombre maximum de jours d'AA est égal à 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine à temps plein + 2 jours : soit 12 jours si l'agent-e travaille à temps plein.

– Si le conjoint, bénéficie de moins de jours d'AA rémunérés que l'agent-e, il ou elle peut demander à bénéficier d'un nombre de jours d'AA égal à la différence entre 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours et le nombre de jours d'AA de son conjoint.

Exemple : Si le conjoint ne bénéficie que de 3 jours d'AA par an, l'agent-e peut demander à bénéficier de 9 jours d'AA ($2 \times 5 + 2 - 3$).

• L'agent-e vit seul :

– Si l'agent-e travaille à temps plein : Le nombre maximum de jours d'AA qui peut être accordé par an est égal à 2 fois le nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours.

Exemple : l'agent-e travaille 5 jours par semaine, $2 \times 5 + 2 = 12$ jours.

Lorsque les AA ne sont pas fractionnées, leur nombre peut être porté à 15 jours.

– Si l'agent-e travaille à temps partiel :

Le nombre maximum de jours d'AA peut être accordé par an est égal à : (2 fois le nombre de jours travaillés par semaine à temps plein + 2 jours) x la quotité de travail.

Exemple : l'agent-e travaille à 50 % dans une administration où le nombre de jours travaillés par semaine à temps plein est de 5 jours, $2 \times 5 + 2 \times 50 \% = 6$ jours.

Si les AA ne sont pas fractionnées, le nombre est égal à 15 jours multipliés par la quotité de travail.

• Justificatifs à produire

L'agent-e doit justifier de l'exactitude matérielle de la situation conduisant à l'octroi d'autorisations d'absence pour garde d'enfant.

Pour ce faire, l'agent-e peut produire auprès de son autorité hiérarchique :

– un certificat médical (pour le cas où l'enfant est malade) ; ou toute autre pièce (attestation de la crèche ou de l'école de fermeture non prévisible, arrêté préfectoral ou municipal de fermeture d'une école ou crèche ou de suspension des transports scolaires si l'enfant les emprunte notamment en cas d'intempéries...).

Pour aller plus loin retrouvez sur le site de l'UFSE les fiches Droits et Garanties relatives aux congés liés à la parentalité :

Page d'accueil cgtetat.fr
Colonne de droite
Fiches droits et garanties ♦

LES FICHES TECHNIQUES

CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉS À LA PARENTALITÉ

1. Congé maternité
2. Congé de 3 jours pour naissance
3. Congés liés à l'adoption
4. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
5. Autorisation d'absence « garde d'enfant »
6. Autorisation PMA

union fédérale des syndicats de l'état
la cgt

JANVIER 2025

Vous êtes adhérent CGT ? Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants CGT à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles.

Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.



Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (perte de salaire⁽¹⁾, invalidité⁽²⁾, incapacité permanente⁽³⁾, décès)
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et la CGT sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.

Pour en savoir plus,
scannez ce QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

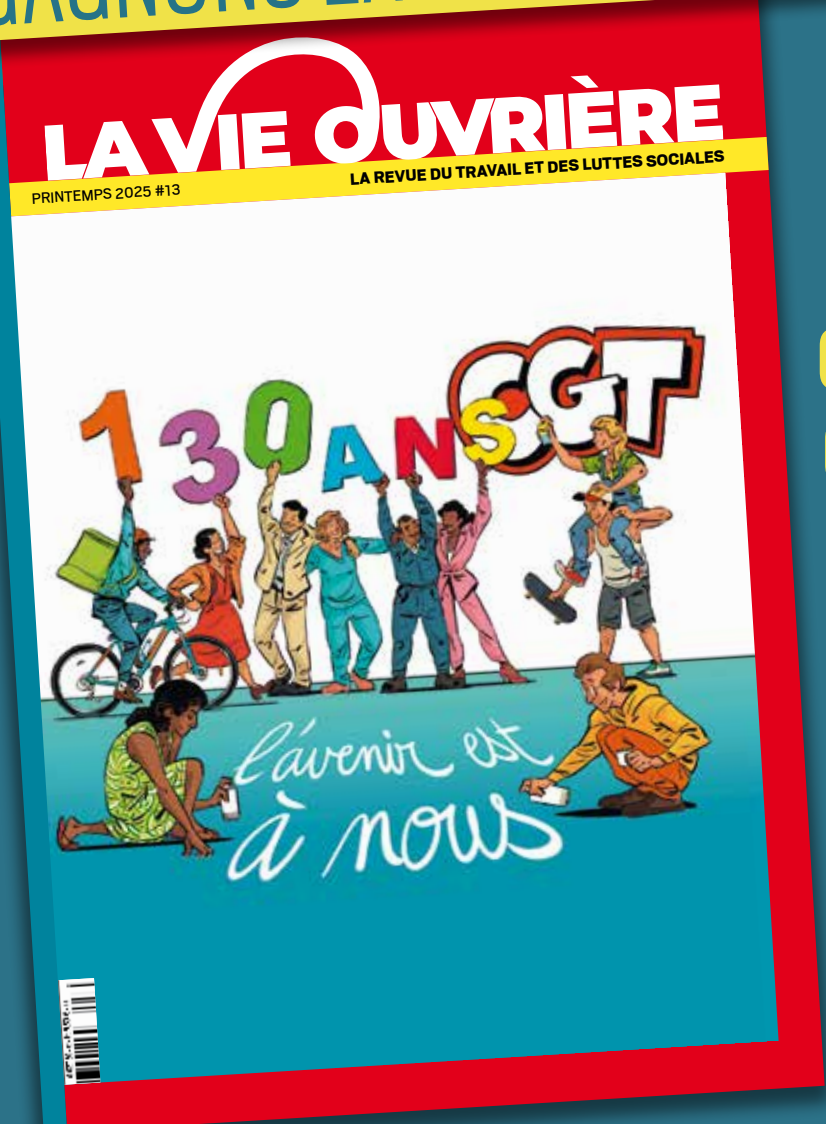
(2) Taux d'invalidité supérieur ou égal à 5% retenu par le médecin expert.

(3) Incapacité permanente à partir de 66%.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

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.

GAGNONS LA BATAILLE DES IDÉES !



**COMMANDEZ
CE NUMÉRO
DÈS MAINTENANT,
OUTILLEZ
VOS MILITANTS**



LA VIE OUVRIÈRE #13 - PRINTEMPS 2025

BON DE COMMANDE

À retourner accompagné de votre règlement à : La Vie Ouvrière
Case 600, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex
commercial@nvo.fr - 01 49 88 68 50

ABONNEZ-VOUS !

- 4 numéros papier / an
- Versions numériques
- nvo.fr en illimité
- Newsletter

À PARTIR DE 5€ PAR MOIS

1 AN D'ABONNEMENT



Abonnez-vous en ligne sur **nvoboutique.fr**

Soutenez
une presse syndicale
indépendante
et engagée.

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales, merci)

* Champs obligatoires

Je commande la Vie Ouvrière #13

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Courriel* _____

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Qté	Montant total
00132025	LA VIE OUVRIERE #13	9,50 €		

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière)

Banque

Nous collectons ces données afin de gérer votre commande. Nous utilisons également votre adresse électronique pour vous adresser des publicités concernant des produits analogues à ceux que vous commandez. Si vous ne souhaitez pas recevoir de telles sollicitations, cochez la case ci-dessous : Je m'oppose à ce que la Nouvelle SA La Vie Ouvrière me propose par courriel des produits analogues à ceux que j'ai déjà commandés.

code origine : MAG

Retrouvez toutes nos formules sur **nvo.fr**

/NVO-LaNouvelleVieOuvrière La_NVO @La_NVO