

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt

n° 300

■ ■ ■ 25 ANS FONCTION PUBLIQUE
Pas de transformation sociale
sans presse syndicale



■ ■ ■ TÉLÉTRAVAIL
La négociation se prépare

FONCTION PUBLIQUE



International
> BREXIT ET DOUANES

SOCIAL

LOGEMENTS TEMPORAIRES

DES DISPOSITIFS POUR LES FONCTIONNAIRES





Chasser le chômage, pas les privés d'emploi!

D'après des chiffres récents publiés par le Bureau international du travail, 628 000 personnes supplémentaires auront été privées d'emploi au troisième trimestre de l'année 2020! Cette hausse frappe plus particulièrement les jeunes de moins de 25 ans, les plus de 50 ans et les femmes.

Alors qu'un peu plus de 9 % de la population active est au chômage, force est de constater que les « plans de sauvegarde de l'emploi » se multiplient, signifiant en réalité

que les licenciements sont nombreux.

Alors que des milliards d'euros ont été et sont alloués sans aucune contrepartie et sans contrôle suffisant, le gouvernement a décidé de faire passer en force une nouvelle régression des droits à l'assurance chômage.

Contre l'avis de la CGT et d'autres organisations syndicales, l'obligation de six mois de cotisation sur une période de 24 mois pour l'ouverture des droits contre quatre actuellement comme la baisse dégressive des allocations versées aux cadres sont envisagées par le gouvernement...

Ces annonces interviennent dans un contexte où plus de 40 % des

personnes privées d'emploi ne sont pas indemnisées!

Quelle indécence de constater que ce gouvernement cherche à récupérer 1,3 milliard d'euros alors que, dans le même temps, il envisage sous le prétexte du gonflement de l'épargne une défiscalisation des donations qui profitera une fois de plus aux classes sociales les plus fortunées!

Plutôt que chasser les chômeurs, le gouvernement ferait mieux de chasser le chômage!

C'est évidemment pour empêcher la mise en œuvre de ces mesures programmées au 1er juillet 2021 que nous nous mobiliserons dans les semaines et les mois qui viennent. ♦

FP 

SOMMAIRE

- 3** **ACTU**
■ Le 6 avril 2021 mobilisé-es dans toute la fonction publique pour les salaires, l'emploi, les missions publiques
- 4** ■ Un 8 mars dynamique et offensif !
- 5** **OUTRE-MER**
■ Un collectif Outre-mer CGT Fonction publique pour gagner sur nos revendications !
- 6-7** **INTERNATIONAL**
■ Brexit : un moment historique douanier qui cache bien des problèmes!
- 8-9** ■ Brexit, racisme, xénophobie et immigration
- 10** **SPÉCIAL**
■ n°300

- 11-13** **INSTANCES**
■ Conseil commun de la fonction publique
Compte rendu 22 février 2021
- 13-14** ■ Préparation à la négociation sur le télétravail
- 14-15** **SOCIAL**
■ La protection sociale complémentaire
- 16-17** ■ Logements temporaires des dispositifs pour les fonctionnaires
- 17** **LIVRE**
■ Il faut réfléchir avant de cliquer!
- 18** **VIE SYNDICALE**
■ Protocole UFSE-CGT contre les violences sexistes et sexuelles
- 19** **HOMMAGE**
■ Alain Barbier est décédé



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

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE REDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Nicolas Baillet, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno,
Armand Mallier, Catherine Marty, Céline Verzeletti.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 05 55 04 49 50 - FAX : 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0922-S-06197





LE 6 AVRIL 2021

**mobilisé·es dans toute
la fonction publique
pour les salaires, l'emploi,
les missions publiques**

LE 8 AVRIL 2021

**Soutien à la grève
des personnels de santé,
sociaux et les AESH**

**Les organisations CGT, FSU, Solidaires, FA, appellent à faire de
la semaine du 5 au 10 avril une semaine d'actions diversifiées
pour faire entendre la voix des agent-es publics.**

La crise sanitaire a de nouveau confirmé le rôle irremplaçable de la fonction publique et de ses agent-es.

Or, sur nombre d'enjeux fondamentaux, le président de la République et le gouvernement maintiennent un cap gravement préjudiciable à la fonction publique.

Gel de la valeur du point d'indice, mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique qui augmente la précarité, allonge la durée du temps de travail et détruit les garanties statutaires, restructurations, budget 2022 préparé sous le sceau de l'austérité, absence des indispensables et nombreuses créations d'emplois, projet de loi 4D s'attaquant de nouveau aux services publics, poursuite des réformes contraire aux missions publiques : c'est inacceptable !

Face à ces politiques néfastes à l'intérêt général et aux besoins de la population, de nombreuses mobilisations unitaires existent et, souvent s'inscrivent dans la durée.

Ces luttes ô combien légitimes, qui toutes ont au cœur les missions publiques et les conditions de travail, doivent trouver à converger.

Après le succès de la journée du 8 mars, à laquelle nos organisations entendent bien donner tous les prolongements et développements nécessaires, nous appelons donc à une nouvelle étape dans la construction du rapport de force.

Ensemble, nous revendiquons :

>>> **L'abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique avec le maintien et le renforcement des commissions administratives paritaires et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

>>> **La défense et le renforcement du statut général des fonctionnaires fondé sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité garantissant aux citoyen·nes et aux usager·es la mise en œuvre d'un service public impartial.**

>>> **L'octroi dans les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2022 des moyens budgétaires nécessaires à l'accomplissement effectif de toutes les missions dévolues aux trois versants constitutifs de la fonction publique**

et à la mise en œuvre de services publics de pleine compétence et de proximité implantés sur l'ensemble du territoire y compris en Outre-mer.

>>> **L'arrêt des suppressions d'emplois, la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de recrutement de fonctionnaires et d'un plan de titularisation des agents non titulaires.**

>>> **Le dégel immédiat de la valeur du point d'indice, la revalorisation significative des traitements, des salaires, des pensions et des retraites, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la revalorisation des filières à prédominance féminine.**

>>> **L'égalité dans la fonction publique et de la fonction publique comme outil de l'égalité au sein de la société.**

Cette étape transversale dans le processus de mobilisation sur les trois versants de la fonction publique pourra se traduire par des interpellations des élu·es et des préfets, des rassemblements, des grèves, des motions...

Partout où c'est possible, nos organisations appellent à construire aussi cette première journée de mobilisations avec les citoyen·nes, les usager·es, les associations, les élu·es, qui luttent pour la défense, la reconquête et le développement des services publics et de la fonction publique.

Dans le prolongement de cette journée, nos organisations soutiennent les mobilisations qui auront lieu le 8 avril, que ce soit la grève appelée dans la santé et l'action sociale ou celle des AESH (accompagnant·es des élèves en situation de handicap) dans l'Éducation nationale.

**Le 6 avril 2021,
Ensemble, dans l'unité et la
convergence
la plus large, personnels de
la fonction
publique, citoyen·es et
usager·es**

**AGISSONS ET
PROPOSONS
UN AUTRE AVENIR
POUR LA FONCTION
PUBLIQUE !**



Le 8 mars à Paris, beaucoup de monde, beaucoup de jeunes

UN 8 MARS DYNAMIQUE ET OFFENSIF !

Communiqué de presse confédéral du 9 mars

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, plus de 150 actions de toutes natures ont été recensées sur tout le territoire rassemblant des dizaines de milliers de personnes: 30 000 à Paris, 8 000 à Toulouse, 5 000 à Bordeaux, 2 000 à Grenoble et à Montpellier, 800 à Lille, etc.

Parmi elles: sages-femmes, infirmières, aides-soignantes, caissières, aide à domicile, enseignantes... les premières de corvées se sont mobilisées pour exiger reconnaissance et augmentation salariale alors que la crise a démontré leur rôle essentiel. Pour remédier aux dysfonctionnements des crèches et des écoles, ce sont encore les premières de corvées qui sont sommées de s'adapter au mépris de leur santé et de leur carrière professionnelle. Enfin, la journée a été, une nouvelle fois, l'occasion de dénoncer les violences sexistes et sexuelles et l'impunité des agresseurs.

Jeunes, professionnel.le.s du secteur médico social, intermittent.e.s, etc., la grande diversité des participant.e.s dans les rassemblements et manifestations démontre l'importance qu'ont ces questions pour la population. Journée inter-

La forte mobilisation, en particulier des jeunes, démontre que les femmes ne s'en laisseront pas conter

nationale, le 8 mars est aussi l'occasion d'exprimer notre « solidarité avec les femmes du monde entier » qui se sont vues interdites de manifester à Madrid et en Pologne et qui se sont largement mobilisées partout dans le monde: en Algérie, en Grèce, en Birmanie, en Inde, entre autres.

Pour réussir cette journée, la CGT a travaillé à la convergence des luttes et à l'unité du mouvement féministe (avec un large appel à l'action et à la grève féministe) comme du mouvement syndical (en lançant une déclaration revendicative unitaire).

Alors que patronat et gouvernement, au prétexte des incidences de la pandémie sur l'économie, enterrent concertations et négociations sur l'égalité F/H, la forte mobilisation, en particulier des jeunes, démontre que les femmes ne s'en lais-

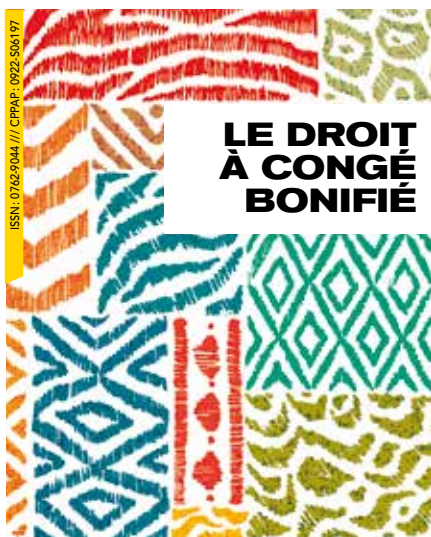
seront pas conter. Par question que le monde d'après ressemble au monde d'avant, en pire... avec une explosion de la précarité, des tâches domestiques et des violences sexistes et sexuelles.

Au contraire, pour construire une société plus juste et plus solidaire, nous avons besoin d'investir dans le secteur des soins et du lien, de renforcer les services publics, de revaloriser les métiers à prédominance féminine et de mettre fin aux violences et aux discriminations.

La CGT interpelle gouvernement et patronat quant à leurs responsabilités. Il faut:

- revaloriser les métiers à prédominance féminine;
- sanctionner les entreprises qui discriminent;
- ratifier la 190e convention de l'OIT;
- créer de nouveaux droits contre les violences au travail.

Pas question que la « dette Covid » soit instrumentalisée pour imposer des reculs sociaux, à l'image de la réforme de l'assurance chômage qui pénalisera particulièrement les plus précaires et notamment les femmes à temps partiel! L'égalité entre les femmes et les hommes est un levier indispensable de sortie de crise! ♦



UFSE-CGT - 209, RUE DE PARIS - CASE 549 - 93411 MONTRouILLON CEDEX
le 26 janvier à Paris.

>> Outre-mer

Un collectif Outre-mer CGT Fonction publique pour gagner sur nos revendications !

La CGT Fonction Publique s'est dotée d'un collectif Outre-mer constitué des camarades de différentes fédérations.

Au terme de plusieurs réunions de travail tenues depuis le mois de décembre 2020, le collectif s'est doté d'un plan de travail dont Fonction Publique restitue les premiers éléments à commencer par la poursuite de la défense, de la reconquête

et du développement du droit aux congés bonifiés.

Outre l'interpellation réitérée de la CGT Fonction Publique de Madame Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publique, à ce sujet – lettre et demande d'audience -, un tract ayant vocation à être diffusé de manière massive dans les services et une pétition vont être initiés.

Un « vœu » ayant pour objet de dénoncer et d'exiger l'élaboration, à minima, d'un nouveau décret rétablissant et améliorant le droit aux congés bonifiés sera également mis à disposition des organisations. Il pourrait être utilisé dans les réunions de type CT organisés dans les semaines et les mois qui viennent.

Dans le même temps, une saisine de la défenseure des droits, Madame Claire Hédon, est en cours, dénonçant la dimension inacceptable et irrecevable de ce texte. Une avocate a également été consultée.

Parmi les autres axes de mobilisation envisagés, le collectif a décidé de travailler à deux initiatives :

- L'une pourrait être organisée en mai prochain pour commémorer l'abolition de l'esclavage,
- L'autre pourrait être organisée sous la forme d'assises de l'Outre-mer dans

l'objectif de poursuivre et d'élever le niveau de la bataille revendicative sur toute une série d'enjeux revendicatifs.

Ces deux initiatives pourraient être construites avec la Confédération.

Le Collectif entame également une réflexion afin de relancer les cycles de formation syndicale dédiées à l'Outre-mer. ♦

ORGANISATION	NOM	PRENOM
UFSE	ANNEROSE	JESSICA
	BARAMBLE	MARIE-JOSEE
	BELLAY	MIGUELLE
	DELECOURT	CHRISTOPHE
	FURSTHOS	SANDRINE
	GABRIEL	GREGORY
	GOFFIN	ALEXANDRE
	PIERNAS	ESTELLE
	SILENE	GAËTAN
FAPT	THIRION	NICOLAS
	LARGENT	CASIMIR
	FDSP	DELYON
FDSP	LAVANIER	JULES
	MEGHAR	AUDREY
	VIALETTES	YVAN
	FDSAS	ROUSSEAU
	SALEM	KARIMA

>> EN BREF

FACE À LA COVID-19 TOUT LE MONDE MÉRITE PROTECTION

PAS DE PROFIT SUR LA PANDÉMIE

La COVID-19 se propage comme un feu de forêt. Les solutions doivent se propager plus rapidement encore. Personne n'est en sécurité tant que tout le monde n'a pas accès à des traitements et des vaccins sûrs et efficaces.

Nous avons tous droit à la protection.

Signez l'initiative citoyenne européenne afin que la Commission européenne prenne des mesures pour faire des vaccins et des traitements anti-pandémiques un bien public mondial, librement accessible à tous.

noprofitonpandemic.eu/fr/

>> EN BREF

négociation

Que va changer la réforme de la négociation collective dans la fonction publique ?

Que va changer la réforme de la négociation collective pour le dialogue social dans la fonction publique ? Comment favoriser la conclusion d'accords majoritaires à l'aube de réformes d'ampleur ?

Intervenants : Nathalie Colin, directrice générale de la DGAFP ; Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UFSE-CGT ; Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT. Webinaire organisé le 22 mars 2021 par AEF en replay :

www.ufsecgt.fr

[Accueil > La Fonction publique > Loi de transformation de la Fonction publique > Que va changer la réforme etc.](#)

>> CGT DOUANES

Brexit : un moment historique douanier qui cache bien des problèmes !

© AdobeStock

Voté en 2016 par les citoyens britanniques, le Brexit devait être mis en œuvre le 29 mars 2019 à minuit, pour finalement être repoussé plusieurs fois avant d'être définitivement acté au 1^{er} janvier 2021. Depuis cette date, le Royaume-Uni est un pays tiers au sens de la réglementation douanière régissant notamment leur nouvelle relation commerciale.

Pour les douanes, bref état des lieux avant le Brexit: il n'y avait plus de bureaux de douane à Calais, Dieppe et Roscoff (il n'y avait plus que des brigades de Surveillance, notamment pour des contrôles de sûreté au tunnel sous la Manche et contrôles migratoires sur les liaisons Transmanche). Les douanes n'ont par ailleurs jamais disposé de zones de quarantaine pour animaux vivants alors que c'est une obligation légale depuis l'arrêt du 24 mars 2017. La CGT douanes a saisi le ministère de l'économie et le ministère de la transition écologique pour cette mise en conformité que l'État ne parvient pas à imposer aux gestionnaires de certains ports et aéroports soumis à cette obligation. La DGDDI a des effectifs insuffisants sur les principaux sites concernés pour absorber une charge de travail supplémentaire colossale liée à la mise en place d'une frontière.

Début 2019, alors que la première échéance du Brexit approchait à grands pas, les douaniers se sont mobilisés sur tout le territoire pour une augmentation des salaires, la revalorisation des heures de nuit et pour l'amélioration des conditions de travail et des locaux.

Quand ceux du littoral Nord ont lancé le mouvement, le gouvernement y a vu une menace immédiate sur les dernières négociations du Brexit. Grâce à cela, nous avons gagné sur certaines de nos revendications (65 euros par mois et par agent, l'augmentation du taux horaire des heures de nuit et de week-end/jours fériés, un protocole sur l'immobilier, sur les conditions de travail et sur l'habillement en surveillance), preuve que le sujet « Brexit » était sensible pour nos dirigeants...

DISCUSSIONS DANS LE CADRE DU BREXIT:

Le gouvernement a annoncé fin 2017 la création de 700 emplois douaniers (250 en 2018, 350 en 2019, et 100 de reli-

quat prévus en 2020).

Soucis immédiats: les 250 de la loi de finances de 2018 ont été recrutés et déployés dans des résidences en déficit chronique d'emplois (IDF, Roissy) et n'ont rien eu à voir avec le Brexit, 350 ont été effectivement recrutés pour le Brexit en 2019 mais avec son report 80 collègues ont été restructurés avant de commencer, et les 100 derniers sont en cours de formation.

Par ailleurs, le gouvernement avait jaugé les 700 emplois sur un surcroît d'activité sur la façade Manche (et encore pas partout) mais a insuffisamment renforcé tout le reste. Lille fait de l'Eurostar, la Gare du Nord fait de l'Eurostar, des trains quotidiens arrivent directement à Eurodisney, des trains saisonniers font l'hiver la liaison directe entre Londres et Bourg-St-Maurice, des aéroports dits secondaires (Lyon, Bordeaux, Périgueux, Montpellier) assurent jusqu'à 10 liaisons quotidiennes avec le Royaume-Uni. Il sera plus que nécessaire de mesurer les impacts réels de la surcharge de travail pour ajuster au mieux les besoins en effectifs et en moyens.

De même, les administrations n'ont pas anticipé les discussions entre

Le gouvernement avait jaugé les 700 emplois sur un surcroît d'activité sur la façade Manche (et encore pas partout) mais a insuffisamment renforcé tout le reste.



On met en place une frontière... événement historique s'il en est au sein de l'Union.

■ QUI SE SOUVIENT DE LA CRISE SANITAIRE DE LA VACHE FOLLE EN 1996 ?

Alors que la maladie se répand depuis le début des années quatre-vingt-dix au Royaume-Uni, il aura fallu des cas de transmission chez l'Homme et l'abattage de milliers de troupeaux de bovins pour mettre en place un embargo au sein même de l'UE. Les douaniers, postés aux points de passages stratégiques sur la façade de la Mer du Nord, ont assuré la mise en place d'un cordon sanitaire strict. L'État comprend qu'il dispose d'une administration indispensable parmi tant d'autres pour la gestion de cette crise sanitaire.

La crise de la vache folle entraîne un débat sur la sécurité alimentaire et le principe de précaution. C'est donc le rôle et la place de l'État qui est normalement renforcé pour assurer les contrôles et donc la santé et la sécurité des citoyens. Qu'en est-il aujourd'hui? ♦



■ FUKUSHIMA... SI LOIN, ET POURTANT SI PROCHE...

Quelques jours après l'accident catastrophique de la centrale nucléaire de Fukushima, l'État français réalise qu'il ne sera pas en mesure d'assurer les contrôles de radioactivité des produits en provenance du Japon. Les services de la sécurité civile ont été si maltraités et dépouillés qu'ils ne seront pas en mesure de faire ces contrôles partout. Au Havre, principal port d'importation de produits en provenance du Japon par voie maritime, ce sont les douaniers qui ont été sollicités pour assurer ces contrôles de radioactivité... sans moyen, sans équipement ou presque, et sans formation! Mais là encore, la présence stratégique des douaniers sur cette frontière maritime a permis d'assurer le minimum de contrôle. Qu'en retiendra l'État? ♦



■ LEVÉE DES BARRIÈRES DOUANIÈRES POUR LES MARCHANDISES... PAS POUR LES ÊTRES HUMAINS!

Dans ce monde où le capital domine et vaut plus que les êtres humains, les grands oubliés du Brexit sont incontestablement les migrants. (voir pages suivantes) Ils tentent depuis des semaines, des mois voire des années, de rejoindre les leurs. Les précédents « accords et pactes européens » leur avaient coupé une aile, l'accord Angleterre/UE sur le Brexit leur coupe la seconde... et les abandonne entre Roscoff et Calais, livrés au sort des passeurs et exploités de travailleurs non déclarés

Est-ce donc ça l'Europe? Un immense marché barricadé comme une forteresse où les marchandises extra-européennes à bas coût circulent mieux et sont plus protégées que les enfants, les femmes et les hommes fuyant les guerres et la misère, dont nos pays plus riches sont en partie responsables? ♦

elles sur les formalités obligatoires à l'importation (dédouanement de marchandises, contrôles obligatoires des produits bio, contrôles vétérinaires, etc.) tant et si bien que ce sont les administrations présentes sur place qui assurent les missions pour les autres. C'est le cas des contrôles de produits bio à Dunkerque par exemple où les douaniers font les contrôles CCRF (avec de nombreux soucis de validation des procédures au passage), cela sera le cas au Havre aussi très bientôt... Est-ce ainsi que l'État entend combler ses lacunes et autres abandons de missions?

LA CGT DOUANE AGIT LOCALEMENT

Nous avons obtenu la réouverture de bureaux de douane à Calais. À Calais et Dunkerque, les bureaux sont ouverts H24, 7j/7, ce qui n'est pas sans poser de soucis de gestion des horaires de travail, en particulier avec un effectif sous calibré.

Le bureau fiscal de Cherbourg, dont l'existence était menacée du fait d'un transfert des missions fiscales vers les Finances publiques, a également été sauvé par la CGT qui a présenté un argumentaire solide de présence indispensable pour faire face aux nouveaux enjeux de dédouanement dans le cadre du Brexit.

Nous sommes aussi en discussion avec les autorités locales (député et maire) à Dieppe pour obtenir la réouverture d'un bureau. En effet,

alors que la municipalité dispose de la seule zone de quarantaine pour animaux vivants sur la Manche, la DGDDI a fermé le bureau de douane il y a quelques années. Le combat pour sa réouverture doit être une priorité. Il faudrait en faire de même à Roscoff.

La présence du service public douanier a aussi pour conséquence une forte attractivité économique.

Ainsi, la présence des services de l'État génère une activité économique propice au développement économique et social de certains territoires éloignés des grandes métropoles mais au plus près des lieux stratégiques.

La CGT des douanes a eu rendez-vous pour la seconde fois en quelques mois le 12 mars avec le maire de Dieppe (N. Langlois) et le député de circonscription (S. Jumel), sur invitation de nos camarades de l'UL de Dieppe et en présence de tous les syndicats CGT concernés par le Brexit sur les zones portuaires et d'activité. C'est la force de la CGT de pouvoir ainsi aller à la rencontre des élus et croiser les échanges et expériences professionnellement et territorialement.

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE

De fait, la crise sanitaire que nous subissons a un impact majeur sur le Brexit et sa mise en route. Le variant anglais VUI-UK du SARS-CoV-2 a décuplé les mesures sanitaires ne permettant pas la mise en oeuvre à pleine puissance de cette frontière par les services douaniers. Actuellement nos administrations, et particulièrement la DGDDI, ne sont pas prêtes à faire face à ce défi. Et la mise en place d'une frontière dite « intelligente » qui a pour but d'anticiper la fluidification de la circulation des marchandises, n'a pas fait ses preuves. Il faut donc se méfier de l'effet trompe-l'œil de cette crise sanitaire sur le Brexit. Nous pouvons craindre que nous ne soyons débordés lors du retour à une activité économique normale. Pour la CGT des douanes il sera alors nécessaire de renforcer le service public douanier d'utilité économique, sociale et environnementale afin de soutenir nos missions au service de la santé et de la sécurité des citoyens.

La conclusion immédiate est que le dossier est loin d'être clos!

Manque d'effectifs et de moyens, équipements immobiliers ou matériels défaillants, réouverture indispensable de structures douanières pour faire face aux enjeux économiques et territoriaux, renforcement partout sur le territoire là où l'activité douanière a augmenté sensiblement (en IDF par exemple, certains bureaux ont une augmentation du nombre de déclarations allant jusqu'à 35 %! depuis le 1er janvier), mise en place des zones de quarantaine partout où la loi l'exige, renforcement et coordination de toutes les administrations de contrôle sur les pôles les plus importants, etc.

Faute d'anticipation, de moyens humains et immobiliers et surtout de volonté politique de renforcer les missions de contrôle de l'État, le Brexit aujourd'hui nous met dans la difficulté. Mais nous avons les moyens, ensemble à la CGT, d'imposer d'autres choix.

À plein régime, ce qui est inquiétant c'est que le préfet a d'ores et déjà annoncé sur Calais qu'il se donnerait le pouvoir de fluidifier le trafic lui-même, allant jusqu'à pouvoir libérer des marchandises normalement soumises à contrôle... ainsi l'autorité de la DGDDI serait-elle remise en question? ♦



Brexit, racisme, xénophobie et immigration

>> par Zita Holbourne

La campagne Brexit était nauséabonde particulièrement sur les thèmes de l'immigration et de la race. En tant qu'internationaliste, j'étais fermement opposée à ces points de vue. Sur le Brexit en lui-même le mouvement syndical britannique, était mitigé pour plusieurs raisons très différentes.

Dans la période qui a précédé le vote, il y a eu une forte rhétorique anti-migrants venant des principaux partis politiques et bien sûr des groupes d'extrême droite. Cela a conduit à des tactiques de division, blâmant et étiquetant les communautés de migrants et leur reprochant les mesures d'austérité, le manque de logements et d'emplois, affirmant qu'elles en étaient responsables. Cette position anti-migrants ne se limitait pas uniquement aux personnes venant des autres pays européens, mais ciblait tous les migrants qu'il s'agisse de communautés relativement nouvelles au Royaume-Uni ou installées depuis de nombreuses générations.

Dans les jours et les semaines qui



Zita Holbourne est la vice-présidente nationale du syndicat PCS et présidente du comité international PCS.

Elle est une militante des droits de l'homme, cofondatrice et présidente nationale de BARAC UK axée sur l'égalité raciale, la lutte contre l'austérité et les droits des migrants et des réfugiés ainsi que l'aide humanitaire. Zita est élue au comité NEA de la fédération européenne des services publics et est la coordinatrice du réseau des travailleurs issues d'ethnies minoritaires de la FSESP.

ont suivi le résultat, j'ai été inondée de messages de personnes qui me contactaient pour dénoncer les crimes de haine raciste et xénophobe à leur rencontre. Les petits enfants noirs et asiatiques à l'école se sont entendus dire par d'autres enfants « tu es le prochain », « fais tes valises », les gens ont été maltraités dans les rues, dans les supermarchés, verbalement et physiquement.

Nous ne pouvons pas oublier non plus le meurtre de la députée, Jo Cox, qui a été assassinée par un fasciste en raison de sa campagne contre le Brexit et sa position forte en faveur des droits des migrants à l'approche du vote.

Beaucoup d'entre nous, y compris moi-même, avons reçu des menaces de mort et des courriers haineux. C'est dire à quel point la campagne de départ était toxique, fondée sur la haine et la division.

Puis vint le prétendu scandale Windrush – c'est-à-dire la déportation massive (des avions entiers de personnes vers les Caraïbes) de communautés établies au Royaume-Uni depuis de nombreuses décennies. Ces résidents

ont travaillé et payé des impôts, sont venus au Royaume-Uni, invités par les pays du Commonwealth en déclarant qu'ils faisaient partie de l'Empire britannique pour s'entendre dire 50 ans plus tard qu'ils étaient des immigrés illégaux et être expulsés jusqu'à ce que le scandale et la position du gouvernement britannique soient révélés. Bien que cela ne soit pas lié directement avec le Brexit - cela faisait partie de la position politique anti-immigrés adoptée par le gouvernement qui a été facilitée par le projet de loi sur l'immigration de 2012 qui revenait à créer une sorte d'apartheid en Grande-Bretagne. L'injustice subie par la "génération Windrush" est loin d'être terminée et le gouvernement britannique cible désormais les descendants de la génération Windrush, mais aussi les familles de migrants de toute l'Europe.

Dans la perspective de la sortie du Royaume-Uni (à la fin de l'année dernière) le ciblage des communautés européennes installées au Royaume-Uni était appelé "le nouveau scandale Windrush" et au milieu de la pandémie, pendant les périodes de confinement, le gouvernement a organisé une autre expulsion massive vers la Jamaïque par vol charter.

Grâce aux efforts des militants des droits des migrants et de l'égalité raciale avec l'aide d'avocats et d'organisations comme BARAC UK et BAME Lawyers for Justice, soutenus par le mouvement syndical, nous avons pu réduire le nombre d'expulsés de 56 à 13 mais au cours des deux semaines suivantes, le gouvernement a également organisé des expulsions massives par vols charters vers plusieurs pays européens. Le manque de mesures de sécurité sanitaire contre la covid a conduit à des épidémies de coronavirus dans les centres de détention. Pire encore, le gouvernement a placé les réfugiés dans des casernes de l'armée dans des conditions inhumaines, ce qui a été fortement critiqué par tous les partis politiques et organisations humanitaires telles que Médecins du monde, Freedom from Torture et le Royal College of Psychiatrists. Ceux-ci ont écrit au gouvernement pour faire part de leur préoccupation concernant les droits humains des personnes placées à Napier Barracks dans le Kent. En outre, au moins 120 cas de covid y ont été signalés.

À l'avenir, la liberté de mouvement sera encore restreinte entre le Royaume-Uni et l'Europe continentale, ce qui aggravera la situation des personnes noires, asiatiques et minoritaires qui sont déjà confrontées au profilage racial et qui sont injustement ciblées aux frontières. Les syndicats des arts et

de la culture au Royaume-Uni ont fait part de leurs préoccupations au sujet des mesures prohibitives telles que les visas coûteux pour ceux qui sont dans le domaine des arts, tels que les acteurs et les musiciens, afin de pouvoir donner des concerts dans d'autres pays Européens avec de multiples obstacles nouvellement introduits qui restreignent les mouvements et empêche les plus pauvres de se déplacer pour le travail. La capacité pour les travailleurs de se rencontrer, de s'engager, de travailler ensemble n'est pas seulement l'une des répercussions économiques pour le travailleur individuel, mais elle a des répercussions économiques pour l'industrie, mais aussi des répercussions sociales sur nous tous - la créativité et les arts ont la capacité de guérir, de créer du lien.

Notre sortie de l'Union européenne a des incidences sur l'égalité de traitement entre les travailleurs, sur les droits de l'homme et le droit du travail ainsi que sur le commerce. Les gens ont toujours émigré depuis la nuit des temps - sans parler du rôle des pays occidentaux en ce qui concerne le colonialisme et l'impérialisme. La Grande-Bretagne est dépendante de la main-d'œuvre migrante pour soutenir l'économie, toutes ces communautés ont travaillé dur, souvent dans des circonstances difficiles et hostiles, avec des campagnes anti migrants comme les campagnes No Blacks, No Irish No Dogs des années 1950 jusqu'au Go Home Vans de 2013.

Maintenant, avec la pandémie, les travailleurs migrants sont les plus susceptibles de perdre leur emploi en raison de contrats précaires, de l'externalisation et de la privatisation. Au cours de la dernière année de cette pandémie, moi-même et d'autres qui fournissons une aide humanitaire avons soutenu les familles de migrants qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie. Dans le cadre des politiques d'immigration du Royaume-Uni, ils n'ont aucun accès aux fonds publics, ce qui signifie qu'ils ne peuvent pas réclamer de prestations ou accéder aux mesures d'urgence du gouvernement.

Le service national de santé qui a dépassé ses capacités pendant cette pandémie dépend entièrement des spécialistes de la santé venus du monde entier, y compris des pays européens.

Nous ne pouvons cependant pas accepter la division des travailleurs et des communautés en « bons » et « mauvais » migrants.

Les tactiques de division pour régner de certains ont conduit au Brexit avec une complaisance de tous les partis politiques traditionnels de droite. ♦

FONCTION PUBLIQUE

25 ANS
n° 300

PAS DE
TRANSFORMATION
SOCIALE SANS
PRESSE SYNDICALE

Notre journal fête donc son numéro 300.

Il fait ainsi preuve d'une belle longévité, d'autant qu'il a succédé à son grand frère, La Tribune des Fonctionnaires, qui avait également traversé les années.

Mais, il est vrai, durer pour durer n'est pas une fin en soi. Et même si une durée de vie importante peut constituer un élément de l'intérêt d'un périodique, cela ne saurait pour autant répondre à l'ensemble des motivations pour que la presse syndicale inscrive son propos et sa justification dans le temps long.

Alors sur le fond, qu'est-ce qui rend utile un journal comme le nôtre ?

Cela fait bien longtemps que la bataille des idées fait rage au sein de l'humanité. La CGT n'était point née – même pas en gestation – que celle-ci animait des débats passionnés en France et, bien sûr, à travers le monde.

Appuyée au fil du temps sur différents vecteurs, elle a conduit à des confrontations et des affrontements acharnés et, parfois, d'une grande violence.

C'est peu de dire que notre société contemporaine, avec ses sources d'information qui se sont multipliées et qui diffusent à profusion et à une vitesse quasi instantanée, est toute entière traversée par une actualité omniprésente relayée par des vecteurs protéiformes.

Jamais, sans aucun doute, une masse d'éléments n'avaient été à ce point disponibles pour

le plus grand nombre.

Sommes-nous pour autant mieux informés ? On peut sincèrement en douter.

En effet, de nombreux aspects viennent souligner combien la multiplication des médias n'est en rien synonyme de respect de la pluralité des points de vue ni garante de l'approfondissement des débats.

Il n'est qu'à voir, par exemple, les chaînes d'information qui tournent en boucle en permanence. Les redites sont innombrables et usantes, la recherche du scoop sans véritable intérêt y est exacerbée et une poignée de pseudo-experts trustent les plateaux à longueur de temps.

S'ajoute à cela une forme de dictature de l'immédiateté qui réduit les espaces ouverts à des réflexions et des échanges plus aboutis à la portion congrue.

Ne parlons même pas de la place concédée à la dimension sociale et à la représentation des organisations syndicales qui, pour l'essentiel, occupent moins les antennes que les déboires sentimentaux de vedettes bien en vue ou que les intrigues surannées de la couronne d'Angleterre.

Pas de doute possible donc : l'affrontement existe bel et bien au cœur de l'information. Et celles et ceux qui, la main sur le cœur, proclament que les idéologies leur sont étrangères et que l'objectivité et la neutralité sont leurs seules boussoles font le plus souvent œuvre d'une partialité d'autant plus redoutable qu'elle n'est pas assumée, voire totalement déniée.

Dans ce torrent continu de livraison d'actualités aux choix hautement contestables et aux prismes fortement déformants, les voix proposant une vision et des projets alternatifs sont rares.

Ce phénomène, il est vrai, n'est pas nouveau et certains, en leur temps, l'avaient déjà dénoncé.

Mais, à l'heure où l'information standardisée a pris une place inédite, cette situation a pris une dimension encore davantage pré-

occupante et appelle à des réponses à la hauteur des enjeux.

Bien entendu, la diffusion – et l'appréhension par le plus grand nombre – d'un projet alternatif au modèle de société que nombre de « commentateurs avisés et autorisés » nous présentent comme inéluctable nécessite d'investir les nouveaux vecteurs de communication, qu'ils soient réseaux sociaux, formats vidéo...

Cependant, outre la nécessaire réflexion sur les conditions d'utilisation de ces outils, ils ne sauraient devenir les uniques formes d'information et d'analyse.

S'agissant du syndicalisme de transformation sociale dont la CGT se revendique, une presse papier demeure un support incontournable pour mener cette fameuse bataille des idées. Non pas, évidemment, en opposition aux autres supports mais, tout à l'inverse, en complémentarité.

En effet, dans cet affrontement aiguisé sur les réponses à apporter aux enjeux qui sont devant nous, il ne faut pas hésiter à s'affranchir de la dictature de l'immédiateté et des simples slogans.

C'est bien l'objet et l'ambition d'un journal comme Fonction publique. Il va de soi que nous n'avons pas l'immodestie délirante de penser que notre mensuel serait à lui seul l'outil de la révolution prolétarienne et de l'avènement de la société communiste.

Pas davantage ne croyons-nous qu'il constitue un objet sans imperfections et à la hauteur des enjeux.

Mais, à tout le moins, tente-t-il d'avancer une lecture approfondie des grandes questions qui traversent la Fonction publique et, plus largement et de manière ouverte, s'essaie-t-il à développer des informations, des analyses et des propositions de nature à offrir une vision globale et cohérente d'un projet alternatif au libéralisme et au capitalisme.

Là réside également l'intérêt de son inscription dans la durée. Bâti numéro après numéro, année après année, c'est s'engager dans un processus, participer de sa construction, bref être dans le mouvement certes inégal cependant essentiel visant à l'édification d'un projet sans cesse renouvelé mais toujours porteur d'espoir.

Et la situation que nous traversons depuis de longs mois nous rappelle – et ô combien – que l'espérance n'est pas un supplément d'âme.

Alors, faisons en sorte que l'aventure se poursuive, se développe et touche le plus grand nombre.

J.-M. Canon

©courtesy IRAdeBastia, compte twitter



Institut
Régional
Administration
de Bastia

>> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Compte rendu 22 février 2021
Classes talents, futurs talents, prépas talents...

Le CCFP, convoqué en urgence, s'est tenu à distance sous la présidence de la ministre. Il faisait suite à la visite d'Emmanuel Macron à l'IRA de Nantes et ses annonces en faveur de la diversification sociale du recrutement des grandes écoles. Une ordonnance et un décret prévoient la création de classes préparatoires aux concours des grandes écoles de la fonction publique réservées aux jeunes diplômés en tenant compte de leur situation sociale. La ministre s'est félicitée d'appartenir à un gouvernement qui œuvre, plus qu'aucun autre avant lui, en faveur de l'égalité des chances en donnant des moyens afin que tous ceux qui ont du talent et des envies puissent réussir ! Classes talent, futurs talents, prépas talents... c'est le nouveau label à la mode.

La CGT ne peut évidemment s'opposer à la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité des chances et contre la discrimination. Elle a cependant considéré qu'aucune urgence ne justifie que des textes non encore finalisés et encore moins discutés préalablement soient présentés au CCFP. Pour elle la question est bien trop importante pour qu'elle soit traitée avec autant de superficialité. En effet, régler les inégalités sociales par l'offre de 35 places par an aux concours de la plus ou moins haute fonction publique a quelque chose de dérisoire...

La CGT a interpellé la ministre sur les retards pris pour la publication de certains textes dans les versants de la fonction publique et ajouté qu'elle apprécierait la célérité dont elle fait preuve aujourd'hui pour donner suite à la commande du président de la République s'applique à tous les sujets.

La CGT a regretté le rythme soutenu des réunions du CCFP convoquées en urgence (5 CCFP programmés en 9 semaines début 2021) avec des ordres du jour connus à la dernière minute ou pour la reconduction de dispositifs liés à la crise sanitaire. Un tel fonctionnement rend difficile le travail en amont avec les mandants de la CGT. Elle a déploré que le prochain CCFP soit convoqué le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, journée de lutte et de grève.

Par ailleurs, fin 2020, la ministre laissait entrevoir que le calendrier autour du rendez-vous salarial pourrait être modifié

cette année. La CGT a réitéré sa demande d'ouverture d'une négociation salariale au plus vite et en particulier compte tenu de la note gouvernementale de cadrage budgétaire, évoquant un éventuel nouveau gel du point d'indice pour 2022.

Pour la ministre la situation de la crise sanitaire guide les décisions et la programmation des thématiques soumises en urgence au CCFP et le CCFP du 8 mars ne durera pas très longtemps, sa réunion ne pose donc aucune difficulté !

Elle a indiqué que le rendez-vous salarial se tiendra quand le gouvernement sera prêt et, si possible, plus tôt que d'habitude. La note gouvernementale de cadrage ne constitue qu'un projet qu'aucune décision définitive n'est encore prise.

1. ORDONNANCE FAVORISANT L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR L'ACCÈS AUX ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC.

Le projet d'ordonnance autorise la création, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2024, d'une nouvelle voie de recrutement au profit des candidats ayant suivi un cycle de formation préparant aux concours d'accès à certaines écoles de service public accessibles au regard de leur situation sociale, et à l'issue d'une procédure de sélection tenant compte notamment de leur parcours de formation, de leurs aptitudes et de leur motivation.

Les candidats devront remplir les

mêmes conditions que celles requises pour les candidats aux concours externes. Le jury et les épreuves seront les mêmes que pour le concours externe.

Le nombre de places ouvertes correspondra à 15 % au plus du nombre total de places offertes au concours externe. Les lauréats de cette nouvelle voie de recrutement suivront leur scolarité dans les mêmes conditions que les élèves issus du concours externe.

Le jury aura la possibilité, s'il le juge nécessaire, de prévoir des critères d'évaluation adaptés aux candidats ayant bénéficié des cycles préparatoires.

Les listes de lauréats des différents concours seront publiées de façon commune, et par ordre alphabétique.

Le décret en Conseil d'État fixera la liste des écoles de service public concernées ainsi que les conditions d'accès à ces cycles de formation.

Une évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement avant le 30 juin 2024.

FO dépose le vœu suivant: « Considérant l'impérieuse nécessité de connaître et comprendre les discriminations sociales à l'œuvre dans les recrutements de la Fonction Publique, a fortiori au regard du projet d'ordonnance « favorisant l'égalité des chances pour l'accès aux écoles de service public », le CCFP demande que lui soit remis un rapport statistique sur les profils sociaux, économiques, géographiques et éducatifs des candidats et lauréats aux concours, plus particulièrement des écoles de service public. »

Vote sur le vœu: toutes les organisations, y compris celles des employeurs votent le vœu, excepté la CFDT.

FO dépose l'autre vœu suivant: « Considérant les délais dans lesquels le CCFP du 22 février 2021 a été convoqué: ne laissant que peu de temps pour préparer et examiner les amendements aux textes soumis à examen, obligeant les agents de la DGAFP à effectuer leurs missions dans des conditions contraires aux politiques visant à améliorer la qualité de vie au travail dont le droit à la déconnexion; le CCFP dénonce ces pratiques et demande au gouvernement de respecter les délais indiqués par le décret du 30 janvier 2012 relatif au CCFP. »

Vote sur le vœu:

Pour: CFTC - CGC - CGT - FA-FP - FO - FSU - Solidaires.

Abstention: CFDT - UNSA - Employeurs territoriaux

Contre: Employeurs hospitaliers.

La CGT n'a pas déposé d'amendement et soutenu ceux qui lui paraissaient améliorer le dispositif proposé. Elle aurait

souhaité que ce projet d'ordonnance s'inscrive dans le cadre d'une réflexion plus globale d'égalité d'accès à tous les concours de la fonction publique quelle que soit la catégorie, en lien avec le travail déjà entrepris relatif à l'attractivité des métiers de la fonction publique.

Par voie de conséquence, la CGT s'absent.

Vote global sur le texte:

Pour: CFDT - CFTC - CGC - FA-FP - UNSA - - Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux.

Abstention: CGT - FSU - Solidaires.

Contre: FO



2. PROJET DE DÉCRET INSTITUANT À TITRE EXPÉRIMENTAL DES MODALITÉS D'ACCÈS À CERTAINES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC ET RELATIF AUX CYCLES PRÉPARATOIRES Y PRÉPARANT.

Le décret précise, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2024, la liste des écoles pour l'accès auxquelles des concours externes spéciaux peuvent être ouverts, les modalités de ces concours, la nature des cycles de formation que doivent avoir suivi les candidats pour s'y présenter, les conditions et modalités d'accès à ces cycles de formation, ainsi que les modalités d'évaluation de cette expérimentation.

Ces concours externes spéciaux sont créés pour l'accès à l'École nationale d'administration, à l'Institut national d'études territoriales (administrateur territorial), à l'École des hautes études en santé publique (directeur d'hôpital et directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social), à l'École nationale supérieure de police (commissaire de police) et à l'École nationale d'administration pénitentiaire (directeur des services pénitentiaires).

Les cycles préparatoires sont accessibles aux candidats remplissant les conditions requises pour l'inscription aux concours externes d'accès aux écoles concernées ainsi que pour l'obtention d'une bourse de l'enseignement supérieur.

L'admission au cycle préparatoire est prononcée par une commission au regard notamment de la qualité du parcours de formation antérieur, des aptitudes et de la motivation des candidats, à l'issue de l'examen des dossiers suivi d'un entretien. À aptitude égale, la commission peut donner priorité aux candidats qui résident ou ont obtenu leur baccalauréat ou tout diplôme de niveau supérieur dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, dans une zone de revitalisation rurale ou dans une collectivité d'outre-mer.

Les élèves de ces cycles préparatoires

bénéficieront, de plein droit, d'une bourse d'un montant de 4000 euros.

Sont immédiatement concernées par ces dispositions les classes préparatoires intégrées actuellement en fonctionnement. À compter de la rentrée 2021, seront également concernées les classes préparatoires créées au sein des universités et autres établissements publics d'enseignement supérieur répondant à un cahier des charges après appel à manifestation d'intérêt.

Pour pouvoir s'inscrire aux concours, les candidats doivent suivre ou avoir suivi, dans les quatre années précédant la date d'entrée à l'école, un cycle de préparation implanté au sein de l'une des écoles pour l'accès auxquelles les concours externes spéciaux sont créés, ou ayant fait l'objet d'une convention avec cette école. Sont également éligibles les cycles de préparation implantés dans un établissement public d'enseignement supérieur figurant sur une liste fixée par arrêté.

En outre, les candidats doivent avoir bénéficié, durant ce cycle, d'une préparation à l'un ou plusieurs des six concours externes ou assimilés d'accès aux cinq écoles concernées par la création du concours externe spécial.

Les candidats pourront s'inscrire conjointement au concours externe ou assimilé (de droit commun) et au concours externe spécial d'accès à une même école.

Les épreuves du concours externe spécial seront identiques à celles du concours externe.

Le nombre de places offertes au concours externe spécial sera compris en 10 % et 15 % du nombre de places prévues pour le concours externe. Les postes non pourvus ne pourront être reportés sur le concours externe, et inversement.

La liste des lauréats du concours externe spécial sera publiée de manière commune avec celles des lauréats des autres concours d'accès à la même école, par ordre alphabétique.

Un rapport d'évaluation de l'expérimentation sera transmis au Parlement avant le 30 juin 2024.

Vote global sur le texte:

Pour: CFDT - CFTC - CGC - FA-FP - UNSA - - Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux.

Abstention: CGT - FO - FSU - Solidaires.



3. PROJET DE DÉCRET PORTANT SUPPRESSION DES LIMITES AU NOMBRE DE PRÉSENTATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Le décret supprime les dispositions qui fixent une limite au nombre de présentations possibles à un concours d'accès à un corps, cadre d'emploi ou emploi.

3 FÉVRIER 2021

PRÉPARATION À LA NÉGOCIATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Il concerne:

- Pour la fonction publique de l'État:
 - ENA, y compris les cycles préparatoires au concours interne et au 3e concours;
 - Commissaire de police;
 - Conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel;
 - Conseiller de chambre régionale des comptes;
 - Directeur des services pénitentiaires;
 - Ingénieur des eaux, des ponts et des forêts;
 - Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne.
- Pour la fonction publique territoriale:
 - Administrateur territorial;
 - Conservateur territorial du patrimoine.

- Pour la fonction publique hospitalière:
 - Directeur d'hôpital, y compris le cycle préparatoire;
 - Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, y compris le cycle préparatoire;
 - Directeur des soins, y compris le cycle préparatoire;
 - Attaché d'administration hospitalière, y compris le cycle préparatoire.

D'autres corps ont été ajoutés en séance dont nous n'avons pas la liste complète mais qui comprend au moins: l'ENM, les ingénieurs des mines, les inspecteurs de santé publique vétérinaire, les IGESR, les PU et MCF de médecine générale, les ingénieurs de la météorologie, les conseillers des affaires étrangères, les IGAS et les catégories A et contrôleurs des finances publiques.

Tous les amendements tendant à ajouter des corps sont retirés car proposés en séance par le gouvernement.

La CGT vote en faveur du projet de décret même si elle estime qu'un texte posant le principe de la suppression générale des limites de présentation, quitte à énumérer quelques exceptions, aurait été préférable à celui qui est présenté et qui liste tous les corps concernés.

Vote global sur le texte:
Pour: unanime.



La réunion prépare à l'ouverture d'un cycle de négociation sur le télétravail dans le cadre de la négociation collective. Il s'agit de définir les thématiques, le cadre et la méthode, et en aucun cas la première réunion de négociation.

La place du télétravail dans l'organisation du travail et la pratique managériale sont les deux thèmes de la feuille de route. Un 3e point à l'ordre du jour porte sur la méthodologie, le calendrier et le périmètre de la négociation.

INTERVENTION LIMINAIRE DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE

La CGT a été extrêmement surprise du contenu de la proposition de méthode transmise par le ministère de la fonction publique pour cette réunion du 3 février 2021 de préparation à la négociation sur le télétravail.

Ce n'est pas ce qui nous a été présenté le 1er octobre 2020, c'est-à-dire une perspective de négociation:

- pour compléter le cadre réglementaire du télétravail dans la Fonction publique à la lumière de la crise sanitaire, donnant par exemple des garanties aux agents en cas de situation exceptionnelle;
- pour faire évoluer l'encadrement des agents plus en adéquation avec les collectifs de travail, reprenant une partie du travail fait pendant la négociation QVT;
- et pour avancer sur les sujets de santé au travail relatifs au télétravail, en particulier autour du droit à la déconnexion et des risques psychosociaux.

Nous avons très clairement affirmé, et répété le 25 novembre 2020, notre disponibilité à une négociation dans ce cadre, dans lequel nous avons largement com-

mencé à travailler. C'est ce sur quoi notre délégation est mandatée.

1. NOUS NE COMPRENONS PAS L'INTÉRÊT D'UN ACCORD LIMITÉ AU VERSANT ÉTAT.

Le cadre réglementaire du décret est commun à toute la fonction publique, et c'est ce cadre réglementaire qu'il convient de faire évoluer.

Nous avons le sentiment que dans l'État il n'y a pas de pertinence à un accord télétravail spécifique. Le niveau pertinent de déclinaison du télétravail y est celui des ministères ou des grands établissements publics, puisque ce sont eux qui organisent de façon homogène les métiers très différents entre eux de la fonction publique d'État. Ces employeurs relèveront d'accords spécifiques déclinant l'accord plus général.

Au contraire de l'État les versants territoriaux ou hospitaliers ont les mêmes métiers dans chaque versant sur tout le territoire, avec une déclinaison locale plus homogène.

C'est d'une négociation Fonction publique trois versants dont nous avons besoin. C'est pour nous un préalable à une entrée en négociation.

2. C'EST LE DÉCRET FONCTION PUBLIQUE QUE NOUS SOUHAITONS VOIR ÉVOLUER.

C'est la situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire qui définit le cadre prescriptif qui prévaut dans la Fonction publique, en particulier concernant les conditions de travail donc le télétravail.

C'est la principale différence avec le privé, où c'est maintenant l'accord d'entreprise qui peut définir une norme ne dé-



passant pas les frontières de l'entreprise. Ce cadre des accords dans le privé n'a pas sa place dans la Fonction publique, qui par nature établit des règles prescriptives de haut en bas. D'ailleurs la hiérarchie des normes et le principe de faveur sont intégrés à l'ordonnance sur la négociation collective dans la fonction publique.

C'est pourquoi on ne doit pas inter-préter faussement la non-signature par la CGT de l'ANI 2020 sur le télétravail dans le privé. Les désaccords entre organisations syndicales portent peu sur la plate-forme revendicative, et portent essentiellement sur l'opportunité ou non de signer des accords nationaux interprofessionnels qui n'ont pas de valeur prescriptive. La CGT y est très opposée. Cette problématique n'est pas celle de la Fonction publique.

Les conditions de travail n'étant pas établies par contrat mais de façon réglementaire dans la fonction publique, c'est le décret sur le télétravail que nous voulons voir évoluer. Nous ne comprenons pas ce que pourrait être une négociation sur le télétravail ne modifiant pas ce décret. Nous ne voulons pas négocier une simple liste de bonnes pratiques non prescriptives à favoriser auprès des employeurs, ce à quoi se résumerait une simple reprise dans la Fonction publique de l'ANI du privé. Dans notre univers réglementaire un tel accord serait dépourvu de valeur.

3. LES OBJECTIFS DE LA NÉGOCIATION

Concernant le télétravail lui-même nous considérons qu'il sera nécessaire d'aborder en particulier :

- la définition du télétravail, qui ne se confond pas avec le travail à distance ;
- la définition des situations particulières à l'agent ou des circonstances exceptionnelles, celles qui permettent une dérogation à la durée par un passage à 100 % de télétravail ou celles qui permettent une dérogation au volontariat de l'agent, ces circonstances étant les plus graves comme le montre la crise sanitaire ;
- la question du droit à la déconnexion et plus largement de la mesure du temps de travail et des risques pour la santé ;

- la question des frais induits par le télétravail pour les agents, pour lesquels la Fonction publique ne peut pas rester sur une posture de déni, et qui comptera pour beaucoup pour une signature de la CGT.

4. LA MÉTHODE DE NÉGOCIATION

Tel qu'il est, nous ne comprenons pas l'accord de méthode proposé, qui est flou et ne saurait remplacer une véritable feuille de route de la négociation et de ses objectifs.

Quant au calendrier il nous paraît plus être celui d'une concertation, avec une réunion mensuelle, que d'une véritable négociation.

Toutes les négociations dans la fonction publique ont pris appui sur des textes précis, discutés en autant de réunions multilatérales que nécessaires, ce qui est la condition d'une négociation loyale.

La CGT répète sa disponibilité à la négociation et à la signature d'un accord sur le télétravail dans les trois versants de la Fonction publique, ayant pour objet de clarifier le cadre réglementaire, de favoriser un encadrement des agents plus respectueux des collectifs de travail et prenant en compte les dangers particuliers au télétravail en termes de santé entre autres par un droit à la déconnexion.

SYNTHÈSE DES DISCUSSIONS :

Les syndicats ont majoritairement demandé un accord 3 versants (pas de mandat pour FO et la CFDT...). La directrice est prête à évoluer sur cette question sous réserve de la consultation des employeurs territoriaux. Dans ce cas, l'accord sera un accord-cadre général qui sera complété par des accords déclinés par employeurs publics et/ou versants.

Le décret Fonction publique sera nécessairement modifié après la négociation.

La demande par l'UNSA d'un 3e volet de négociation sur la santé au travail et le télétravail, en plus des 2 volets sur les conditions du télétravail et l'encadrement reçoit l'appui de la CGT.

Il y aura autant de réunions que nécessaire. ♦



LA PROTECTION

Le point sur les discussions-négociations sur l'ordonnance du 17 février 2021 financée au moins 50% de la com

Après son examen par le Conseil commun de la fonction publique, le Conseil d'Etat puis par le Conseil des ministres, l'ordonnance dédiée à l'évolution de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique a été publiée au journal officiel – elle est consultable sur le site internet de l'UFSE. Dans le prolongement d'une nouvelle réunion de travail organisée par la DGAFP, le 9 février 2021, avec les organisations syndicales, la CGT Fonction publique a rendu publique une contribution sur les modalités de poursuite du processus de discussions-négociations dédié à l'évolution de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

La CGT Fonction publique a sollicité la communication de l'étude d'impact réalisée portant notamment sur les conséquences budgétaires des nouveaux dispositifs évaluées à plus d'un milliard d'euros.

La CGT Fonction publique a par ailleurs confirmé son accord pour que les discussions soient organisées à différents niveaux : celui du Conseil commun de la fonction publique et ceux constitués par les différents conseils supérieurs des différents versants de la fonction publique. Il serait utile que chaque versant se dote de sa feuille de route propre.





SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Discussions après la publication de la loi qui oblige les employeurs publics à mettre en place une complémentaire santé des agents publics.

CONSEIL COMMUN

S'agissant du Conseil commun de la fonction publique puis des discussions – négociations dans chaque versant, plusieurs axes pourraient être retenus :

- Un processus de discussions portant sur l'élaboration d'au moins deux cahiers des charges « normatifs » types inter-versants : l'un porterait sur la santé, l'autre porterait sur la prévoyance. C'est sur la base de ces cahiers des charges que les discussions – négociations seraient organisées dans chaque versant. Ces cahiers des charges définiraient un premier socle normé de prestations susceptibles d'être ensuite améliorées. L'utilité d'un tel processus pourrait notamment permettre de proposer un cahier des charges dans le domaine de la santé dépassant les seules garanties minimales définies par le Code de la sécurité sociale.

Plusieurs axes pourraient être utilement travaillés dans ce sens comme :

- la défense du plus haut niveau possible de couverture en % des dépenses de santé – régimes obligatoires et complémentaires ;
- la défense d'options possibles pour, par exemple, adapter la couverture en fonction de risques spécifiques à l'exercice de certaines missions – pénibilité, dangerosité, etc. ;
- l'encadrement des niveaux de la prise en charge par la définition de

planchers et de plafonds, la mise en œuvre de fonds de solidarité, etc. ;

- des prises en charges additionnelles au titre par exemple de l'hospitalisation, de soins présentant des coûts particuliers et potentiellement coûteux – hospitalisation, spécialistes, etc. ;
- la portabilité des droits dans l'hypothèse de la cessation d'activité, de la mobilité choisie. Une attention particulière devra être portée aux personnels les plus précaires ;
- la matérialisation des contenus de l'ordonnance et des engagements gouvernementaux pris au titre des solidarités intergénérationnelles, familiales, indiciaires, géographiques devront trouver une traduction progressive dans l'élaboration des cahiers des charges.

PRÉVOYANCE

S'agissant de la prévoyance, la CGT Fonction publique a réitéré dans la présente contribution la nécessité de ne rien s'interdire en la matière et de ne surtout pas s'enfermer dans une conception trop étroite de cette dernière. C'est dans ce sens qu'elle avait déposé plusieurs amendements lors du Conseil commun de la fonction publique demandant entre autre l'obligation de son financement par les employeurs publics. La prévoyance, ce sont notamment l'incapacité, l'invalidité, l'inaptitude, le décès, la

perte d'autonomie quel que soit l'âge, etc.

La CGT Fonction publique demande également que la question du couplage ou non des prestations complémentaires dans les domaines de la santé et de la prévoyance soient explicitement débattues tant au niveau du Conseil commun de la fonction publique que dans chaque versant de la fonction publique.

Il y a aussi besoin de débattre des enjeux budgétaires. Le financement de la protection sociale complémentaire par les employeurs publics ne saurait reposer sur des crédits déjà existants qui seraient ponctionnés comme par exemple ceux de l'action sociale. C'est par des crédits nouveaux et la création de lignes budgétaires dédiées que la protection sociale complémentaire doit être financée.

La question des bénéficiaires des systèmes de protection sociale complémentaire reste au cœur des enjeux des nouveaux systèmes de protection sociale complémentaire qui devront être solidaires et bénéficier tant aux actifs, fonctionnaires et agents non-titulaires, qu'aux retraités. Outre que cette solidarité doit trouver une traduction concrète dans l'élaboration des cahiers des charges, elle doit aussi se traduire par des dispositifs concrets pour les personnels les plus précaires : agents non titulaires, personnels dont les rémunérations sont faibles, personnels actifs confrontés à des difficultés financières, personnels qui cessent leurs activités professionnelles, etc. Pour les personnels retraités, cette solidarité doit notamment se traduire par des cotisations significativement moins élevées.

Dans l'hypothèse de la mise en œuvre de contrats collectifs obligatoires, la CGT Fonction publique souhaite que les conditions d'adhésion des personnels retraités soient explicitées dans le meilleur délai.

La CGT Fonction publique a réitéré sa demande de consolidation et d'ouverture de chantiers statutaires. Outre la poursuite des discussions sur la rénovation du capital décès, la CGT Fonction publique demande notamment l'ouverture de discussions sur les CLM et les CLD ainsi que sur l'invalidité.

Enfin, le moment est aussi venu d'organiser la discussion sur deux enjeux majeurs dans la fonction publique hospitalière : l'article 44 – soins gratuits délivrés aux agents fonctionnaires dans leurs établissements hospitaliers - et le comité général des œuvres sociales.

De nouvelles réunions seront organisées par la DGAFP pour arrêter les thèmes et un calendrier de discussions tout au long de l'année 2021. ♦



© AdobeStock

Logements temporaires des dispositifs pour les fonctionnaires

Une solution en cas de difficultés sociales

L'action sociale de l'Etat, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

L'action sociale interministérielle constitue le socle minimum des prestations d'action sociale offertes à l'ensemble des agents de l'Etat. Parmi ces orientations figurent le financement des logements sociaux pérennes et des dispositifs d'accès au logement temporaire.

LE DISPOSITIF

Depuis 2013, une ligne budgétaire spécifique, dédiée aux dispositifs d'accès au logement temporaire a été inscrite au programme de financement de l'action sociale interministérielle (programme 148) afin d'améliorer le suivi des dispositifs par la DGAFP et le comité interministériel d'action sociale (CIAS).

Ainsi la mise en œuvre des actions conduites au niveau régional dans le domaine du logement temporaire, doit désormais être coordonnée par les plateformes régionales d'appui ministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) en association avec les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS). Les dispositifs de logement temporaire peuvent apporter une réponse à différents besoins liés soit à la recherche de logement, soit à la prise en charge financière des frais liés à un besoin de relogement.

Trouver une solution de logement temporaire peut s'avérer extrêmement problématique dans certaines régions ou villes connaissant une demande tendue sur le marché de l'immobilier. La difficulté de cette recherche peut être accentuée par des contraintes financières (faibles ressources de l'agent), un besoin de réactivité importante (mobilité non anticipée) ou des aspects liés à la situation particulière de l'agent (logement adapté à une situation de handicap par exemple).

La conjonction d'une tension sur le territoire pour l'accès au logement et de contraintes spécifiques liées à la situation personnelle de l'agent conduit à une grande complexité pour parvenir à se loger de manière satisfaisante. La recherche de solutions de logement peut être déléguée à un prestataire via la mise en place de conventions avec des structures disposant de meublés ou consister en la prise en charge directe de logements.

Des prestataires ont développé des solutions d'accompagnement individualisé de recherche de logement. Par exemple, « Ma nouvelle ville » ou MLVA (Mieux loger vos agents) proposant un accompagnement individualisé de logement pour des

solutions temporaires ou pérennes. Un autre dispositif peut être le recours à une centrale de réservation. Ce type de prestataire établit des partenariats avec des hôtels ou appart hôtels et fournit une plateforme de réservation centralisée.

LES PRESTATAIRES

Les principaux fournisseurs de logement temporaire sont :

- Gites de France

Les préfetures de région ont la possibilité d'établir des conventions avec le représentant départemental du réseau « Gites de France » pour mettre à leur disposition des logements vacants en cas de besoin.

- Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaire (CROUS).

Certains CROUS acceptent également de mettre à disposition leurs logements vacants.

- Structures hôtelières

Les chaînes d'hôtels, d'appart hôtels ou des résidences de vacances (Ap-part City, Odalys, Pierre et vacances) peuvent être également être sollicitées pour leurs logements vacants. Cette offre sera bien sûr fortement contrainte par l'activité touristique du territoire.

- Foyers de jeunes travailleurs

Cette solution peut être mobilisée pour les agents de moins de 25 ans (parfois 30 ans) célibataires.

LES RAISONS

L'élément déclencheur de la recherche de logement temporaire peut être lié à une situation professionnelle ou à un événement familial. La prise en charge doit être justifiée par une difficulté soit d'ordre social, soit d'ordre technique.

Une situation d'urgence justifiant

Trouver une solution
de logement
temporaire peut
s'avérer extrêmement
problématique dans
certaines régions

une prise en charge peut être la suivante :

- Violences en particulier intrafamiliales ;
- Logement principal de l'agent a subi un sinistre ;
- Besoin de logement temporaire dans le cadre d'une procédure de divorce, rupture de PACS, concubinage.
- Expulsion locative ;
- Attente de la signature du bail de son logement pérenne ;
- Etat de santé de l'agent.

Si la situation de l'agent ne relève pas d'une difficulté personnelle, il peut rencontrer une situation professionnelle impliquant de se loger dans des délais très contraints et donc de faire une demande de logement temporaire :

- Affectation dans une nouvelle région dans laquelle l'offre de logement est tendue ;
- L'agent a besoin de se reloger à la suite d'une situation professionnelle mettant en cause sa sécurité (menaces physiques, verbales ou écrites, violences, injures, diffamations ...du fait de sa qualité d'agent public de l'Etat par exemple) ;
- L'agent est réquisitionné loin de son domicile pour une période donnée par exemple lors d'une crise sanitaire.

Il faut aussi noter que les dispositifs de logement temporaire participent également à l'attractivité d'une région. Ils peuvent aussi faciliter les mobilités pour des régions qui rencontreraient des difficultés à recruter. Dans ce cas de figure, il n'est pas nécessaire de restreindre l'accès au logement temporaire par des critères sociaux.

La PFRH et la SRIAS comme les services sociaux des administrations constituent des relais d'information pour informer et conseiller les agents à la recherche d'une solution de logement temporaire. Les critères d'attribution ainsi que les modalités de prise en charge auront été définis au préalable par la commission logement de la SRIAS.

Il faut encore rappeler l'implication des militants CGT au sein des SRIAS pour faire vivre et impulser l'action sociale interministérielle déconcentrée. Des dispositifs d'action sociale développés par chaque département ministériel, au niveau régional, interviennent en complément.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter le Guide méthodologique relatif à la mise en place des dispositifs de logements temporaires de la DGAFP, mise à jour, édition 2021. ♦

Il faut réfléchir avant de cliquer!

« Les conditions de travail n'ont rien de moderne : certains aspects du travail nous ramènent vers le XIX^e siècle. Il faut que le consommateur comprenne que si son livre arrive aussi vite dans sa boîte aux lettres, c'est parce que l'envers du décor est aussi violent ! » disait Jean-Baptiste Malet lors d'une interview en 2013 au journal « l'Humanité ». Jean-Baptiste Malet est journaliste, lauréat du Prix Albert Londres pour « L'empire de l'or rouge » (Fayard 2017).

Il relate dans ce livre *En Amazonie* son expérience d'intérimaire qui a décidé d'infiltrer un entrepôt logistique



du géant du commerce en ligne Amazon. Après avoir souscrit au credo managérial et appris la novlangue de l'entreprise, c'est la plongée dans la mine. Il sera *picker*, et devra toute la journée chercher des produits à travers les rayonnages. Pas moins de 20 km à faire durant le service, ce qui équivaut à peu près à 60 produits par heure pour un débutant et 120 pour un *picker* en CDI. Nous ne sommes pas étonnés que dans ce contexte qu'il y ait régulièrement des malaises et une disparition des travailleurs les plus âgés.

Le *picker* courra son semi-marathon (conscient de la nécessité de faire une belle

performance) sous le contrôle vigilant et constant des *leads* (contremaitre), planqués derrière les écrans, ils calculent en temps réel la cadence de chacun des mouvements des ouvriers, produisent du ratio et admonestent dès qu'un fléchissement est enregistré.

Bienvenue dans le pire du « meilleur des mondes » celui qui réinvente le stakhanovisme et la délation sympathique avec tutoiement. Un récit époustoufflant, l'auteur nous entraîne de l'autre côté de l'écran, une fois la commande validée.

Après deux confinements et un couvre-feu à 18 puis 19 heures, le commerce en ligne fait des bénéfices faramineux...

Il faut bien vite retourner chez son libraire.

Oui, on réfléchira désormais avant de cliquer !

EN AMAZONIE

Jean-Baptiste Malet
En poche depuis juin 2019,
édition Fayard-Pluriel.
208 p. ; 7,50 €
EAN 978-2818505922
ISBN 2818504430

>> **Protocole UFSE-CGT**

CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

1 — La mise en place de mesures générales visant à informer, sensibiliser et former nos syndicats et nos dirigeant·es, nos élu·es et mandaté·es sur les questions de violences sexistes et sexuelles est travaillée par le collectif Femmes mixité de l'UFSE.

2 — L'accompagnement des victimes au sein de notre organisation - pour apporter des aides pour les démarches, des conseils - est accompli par un groupe de camarades issu·es de nos organisations, volontaires et formé·es pour cela (formation confédérale-violences sexistes et sexuelles).

3 — La mise en place d'une cellule de recueil d'informations qui a pour fonction de collecter des éléments afin de permettre à la direction de prendre des décisions en cas de violences sexistes et sexuelles au sein de notre organisation.

Cette cellule de recueil d'informations sera distincte du dispositif qui accompagne les victimes. En effet, il est important que les personnes qui accompagnent les victimes soient différentes de celles qui recueillent les informations; et encore différentes de celles qui sont amenées à prendre des décisions. Les membres de la cellule de recueil d'informations ne doivent pas connaître les camarades impliqués.

Cette cellule est à disposition des organisations de l'UFSE (syndicats et fédérations) afin de les aider à prendre des décisions si besoin, suite à des violences sexistes et sexuelles.

3.1 — Rôle et fonctionnement de la cellule de recueil d'informations

La cellule de recueil d'informations a pour rôle d'entendre les deux parties, de recueillir des faits, paroles, éléments, témoignages écrits, sans jugement.

Les parties pourront être assistées.

La ou le plaignant·e pourra, à sa demande, être représenté·e par les camarades qui ont recueilli sa parole dans le cadre de l'accompagnement des victimes.

Les membres de cette cellule de recueil d'informations s'engagent à la neutralité et à la confidentialité.

La cellule présente les éléments

lors d'un bureau exceptionnel. La cellule ne prend aucune décision.

3.2 — Composition de la cellule de recueil d'informations

Afin de pouvoir être le plus objectif possible, et que ce ne soit pas les mêmes personnes qui recueillent les éléments, qui accompagnent les victimes et qui prennent les décisions, il nous apparaît préférable que les membres de la cellule de recueil d'informations ne soient pas issus de la direction de l'UFSE mais qu'ils soient mandatés par leurs organisations affiliées à l'UFSE.

Nous proposons que cette cellule soit composée, a minima, de six membres à parité (trois hommes, trois femmes). Sur proposition du bureau, la composition de cette cellule sera validée par la CE. Le nombre permet de maintenir un nombre suffisant pour recueillir les informations, si un membre doit se retirer car il ou elle connaît les camarades impliqués.

3.3 — Formation préalable de la cellule de recueil d'informations

Il est essentiel qu'avant d'intervenir, les membres de la cellule puissent suivre un module de formation pluridisciplinaire sur les questions de violences sexistes et sexuelles au travail, sur les questions juridiques, sur le fonctionnement de la CGT et nos règles de vie, sur nos statuts et chartes. Cette formation est travaillée par les collectifs 'Formation' et 'Femmes mixité' de l'UFSE et pourra être dispensée par des intervenant·es extérieur·es (par exemple : l'AVFT, le SAF, le SM, DLAJ, associations).

3.4 — Saisine de la cellule de recueil d'informations

Un·e camarade victime, un syndicat, une fédération ou la cellule de veille confédérale peut solliciter l'UFSE sur un cas de violences sexistes

et sexuelles.

En fonction des mandats du/de la camarade mis·e en cause, l'UFSE sollicitera l'avis des organisations concernées (par les mandats) pour l'activation de la cellule.

- Si les organisations qui mandatent la personne mise en cause sont d'accord pour l'activation de la cellule, l'UFSE mettra à disposition la cellule; il leur reviendra de prendre les décisions qui leur incombent.

- Si les mandats sont tous donnés par l'UFSE, le bureau de l'UFSE sera à même de saisir cette cellule et les instances de la direction UFSE seront amenées à prendre les décisions nécessaires.

- Si les mandats proviennent de plusieurs organisations de l'UFSE, il conviendra qu'elles se mettent d'accord sur l'activation de la cellule et chacune prendra les décisions qu'elle a à prendre en fonction des mandats qu'elle donne.

- En cas de désaccord entre les différentes organisations qui mandatent, l'UFSE pourra activer la cellule uniquement pour les mandats qui la concerne.

3.5 — La cellule est activée:

Les différentes directions des organisations concernées pourront, dans un premier temps, prendre des mesures de protection si nécessaire et dans le respect de nos statuts, chaque organisation suite au retour de la cellule de recueil d'informations pourra prendre les décisions nécessaires pour faire cesser les violences sexistes et sexuelles.

3.6 — Évaluation du dispositif

Le dispositif fera l'objet de retours anonymisés d'expérience et d'évaluation au sein des instances de l'UFSE.



**COMBATTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**





Alain Barbier est décédé

Alain était de ces grands militants, intellectuel, historien, solidaire, pacifique, engagé et insurgé permanent

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris la disparition de notre ami et camarade Alain Barbier survenue le 11 février.

Il était un militant du travail, fervent défenseur des Droits et libertés, militant engagé dans la défense et la promotion de la laïcité. Après avoir représenté la fédération auprès de la Libre pensée, il y a encore quelques mois, il écrivait et agissait contre les lois liberticides.

Ardent défenseur de notre système des retraites et de la Sécurité sociale il n'a eu de cesse de lutter contre la casse du travail et la succession des lois de démantèlement de l'enseignement supérieur.

Alain était un militant de toujours : militant et acteur des luttes sociales

Secrétaire général de son syndicat d'établissement, le SEPIDOP CGT, il a œuvré contre la rupture provoquée par la délocalisation du CNDP d'Île-de-France vers Chasseneuil-du-Poitou. Il a animé le long conflit social qui s'en est suivi (2002-2010) et accompagné nombre de collègues et camarades que la délocalisation allait laisser sur le bord du chemin. Son action pour mettre en mouvement les personnels du CNDP a permis de retarder le démantèlement et de sauvegarder les missions essentielles du CNDP au sein du nouveau réseau CANOPÉ qui lui a succédé.

Alain était également militant des droits humains fondamentaux et de la justice sociale. Il a pris une part active et déterminante en 2011 lors du

conflit de l'ENS Ulm contre la précarité de l'emploi, les violences envers les personnels puis la répression du mouvement social et les mesures discriminatoires et disciplinaires tant contre le personnel que les étudiants. Il a été au cœur de ce bras de fer, des 29 jours d'occupation et des mois de grève pour lutter contre les conditions de travail scandaleusement indécentes et indignes de quatorze agents contractuels, personnels de cuisine et de ménage, qui enchaînaient les CDD d'un an renouvelable avec des salaires de misère, qui subissaient harcèlement moral, physique, propos homophobes, et sexistes. Il a participé à tisser une belle solidarité entre étudiants et étudiantes, techniciens du CNRS et employés de maintenance. Alain a d'abord lutté sans relâche pour obtenir un protocole de sortie de crise avec la directrice de l'ENS puis un accord entre le syndicat et le secrétariat d'État chargé de la Fonction publique un accord pour la création de CDI ou la titularisation des personnels et l'abandon des poursuites pour l'ensemble des participants et participantes au mouvement.

DE NOMBREUX MANDATS

Alain s'était aussi largement investi dans la direction nationale de l'Union nationale CGT FERC Sup en charge des questions de laïcité, protection sociale et précarité avec notamment la négociation du protocole de résorption de l'emploi Sauvadet et une participation assidue à son comité de suivi avec les camarades l'UGFF CGT dont il était un membre actif de

la direction nationale au sein de la commission exécutive, puis du collectif retraités et des BAR droits et libertés ainsi que PSC de l'UFSE.

Alain avait à cœur le travail collectif, l'écoute dans le débat et la volonté de transmettre, comprendre, questionner sans oublier de mettre l'histoire à contribution pour cela. Ainsi, il a participé à de nombreuses rédactions syndicales, et contribué à de nombreuses formations sur la Fonction Publique et l'emploi statutaire, l'emploi non titulaire, la protection sociale ou le lien entre travail et santé. Il ne manquait pas, chaque fois que nécessaire, de conseiller et de faire profiter de son expérience.

Enfin, il a été élu secrétaire général de l'union fédérale des retraitées et retraités de (UFR-FERC). Conscient de l'importance de la continuité syndicale, il défendait le principe et la nécessité pour toute organisation syndicale d'apprendre et travailler ensemble actives et retraités-es.

Alain, militant de cœur, était passionné, indigné, intègre.

Agecanonix, comme il avait pris l'habitude de se nommer, était fort en gueule, un grand esprit avec un gros cœur fraternel et solidaire.

Grand militant du travail tout au long de ces années, il a su partager son expérience militante, politique et sa réflexion pour participer comme militant ouvrier à l'émancipation des travailleurs et des travailleuses.

Merci camarade et pour toi, continuons le combat ! Hasta la victoria siempre ! ♦

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

nous

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

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 : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.