

union fédérale  
des syndicats  
de l'État

la  
cgt



■ ■ ■ **NÉGOCIATION**

Analyse de  
l'ordonnance n° 2021-174



■ ■ ■ **CAMPAGNE 10%**

Les pensions

# FONCTION **PUBLIQUE**



*Pour l'égalité au sein de la Fonction publique*  
**Une fonction publique d'État  
au service de l'égalité**

**ANALYSE**

**LOI 4D**

DIFFÉRENCIATION, DÉCENTRALISATION,  
DÉCONCENTRATION, DÉCOMPLEXIFICATION





# Le camp des responsables

## LE CAMP DES RESPONSABLES...

C'est ainsi que Bruno Lemaire, ministre de l'économie, des finances et de la relance, dans un discours prononcé à l'Assemblée nationale le lundi 22 mars dernier, a qualifié celles et ceux qui veulent rembourser la dette publique.

C'est dans ce sens que le programme dit de stabilité de la France communiqué à l'Union européenne propose de limiter la hausse de la dépense publique en volume à 0,7 % par an en moyenne sur les cinq prochaines années. C'est donc l'accroissement de la purge budgétaire

au détriment du financement des politiques publiques et des services publics.

Dans le même temps, le ministre réaffirme qu'il n'y aura pas de hausse des impôts et qu'il y aura même une baisse de l'impôt sur les sociétés dont le taux sera ramené à 25 % alors qu'il était encore à 33 % il y a quelque temps. Les classes sociales les plus fortunées et les organisations patronales applaudissent des deux mains.

Il n'est probablement pas de bon ton de faire observer ici que la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES) à « récupéré » 136 milliards d'euros supplémentaire à payer et que sa durée de vie est prolongée jusqu'à l'année 2033 alors qu'elle devait s'éteindre en 2024.

**Peut-être que le ministre pourrait nous rappeler que pour l'essentiel la Contribution au remboursement**

de la dette sociale (CRDS) est supportée par le monde du travail alors que les exonérations et les allègements de cotisations sociales n'ont cessé d'augmenter ?

« Responsable », le ministre apporte son soutien plein et entier à la réforme de l'assurance chômage tout en soulignant l'urgence de la réforme des retraites !

Dans un tel contexte, l'UFSE et plus largement la CGT Fonction publique, au moyen notamment de la campagne des 10 % apporte la démonstration que d'autres choix sont possibles et finançables. Rendez-vous sur le site internet dédié [10pour100.cgtfonctionpublique.fr](http://10pour100.cgtfonctionpublique.fr)

C'est aussi dans ce sens que nous poursuivrons le travail entrepris avec les organisations syndicales FAFP, FSU, Solidaires pour *Construire la fonction publique du XXI<sup>e</sup> siècle que nous voulons* ♦

2	ÉDITO	6-9
3	ACTU	
3	■ Menaces publiques de coup d'État militaire: la CGT appelle à la vigilance et exige une enquête approfondie	9-10
3	■ Le 9 mai, mobilisons-nous pour une transition sociale et écologique juste !	11-13 13-14
4	■ Services publics d'État et protection sociale: Un contexte explosif	14-16
5	■ Emplois culturels admis en réanimation, leur état s'aggrave de jour en jour	16-17
		18-19
		20
		21-22

### SERVICE PUBLIC FÉMINISME

■ Pour une société féministe: Une fonction publique d'État au service de l'égalité  
■ Échange avec Rachel Silvera

### INSTANCES

■ Loi 4D: analyse  
■ Trois questions à Gaëtan Silene  
■ Compte-rendu de l'assemblée plénière du CSFPE  
■ Jeunesse et sports

### NÉGOCIATION

■ Négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

### SOCIAL

■ Séjours aidants 2021  
SRIAS occitanie

### RETRAITÉS

■ Campagne 10 % : les pensions de retraite



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 Baille, 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



Certifié PEFC  
Ce produit est issu  
de forêts gérées  
durablement et de  
sources contrôlées.  
[pefc-france.org](http://pefc-france.org)



© stock.adobe.com

## Menaces publiques de coup d'État militaire : la CGT appelle à la vigilance et exige une enquête approfondie

Communiqué de presse confédéral

**L**e 21 avril, date anniversaire de la tentative de putsch des généraux pendant la guerre d'Algérie et de la première qualification de l'extrême droite au second tour de la présidentielle, le site du journal d'extrême droite *Valeurs actuelles* a publié un texte, signé par 20 anciens généraux, concluant sur une menace de coup d'État militaire.

Enjoignant le gouvernement à faire preuve de plus de fermeté à l'égard d'« un certain antiracisme », « de l'islamisme et des hordes de banlieue », cet appel décrit un pays qui serait au bord de la guerre civile et se termine sur une menace d'intervention des forces armées « dans une mission périlleuse de protection de nos valeurs civilisationnelles et de sauvegarde de nos compatriotes sur le territoire national ».

Ce texte est cosigné par plus d'un millier d'autres personnes dont les noms ont été publiés avec leurs grades militaires.

Vendredi 23 avril, la présidente du Rassemblement national (RN) a salué le « courage » des auteurs de cette lettre ouverte et les a appelés à la rejoindre, dans le cadre de sa campagne présidentielle.

Ce n'est que dimanche 25 avril, dans la soirée, que la ministre de la Défense a réagi, qualifiant ce texte séditieux d'« irresponsable » et en minimisant sa portée, au motif que cette initiative serait limitée à des militaires retraités.

Pour la CGT, cette menace publique de putsch revêt un caractère d'une exceptionnelle gravité. La neutralité de l'armée et sa subordination au pouvoir civil sont des principes républicains

avec lesquels il ne peut être question de transiger. Les forces armées ont un rôle de défense et de maintien de la paix et ne doivent, en aucun cas, intervenir dans la vie politique. La réaction de la présidente du RN confirme d'ailleurs combien son idéologie est antinomique des fondements de notre République.

Le développement des thèses d'extrême droite au sein des forces armées appelle une réaction forte.

Cette affaire confirme la nécessité de renforcer le contrôle citoyen des domaines touchant à la défense. La CGT souligne, à ce propos, que le Conseil supérieur de la réserve militaire, au sein duquel elle siège, n'est plus réuni à la fréquence prévue par les textes. Il s'agit pourtant d'un lieu essentiel d'intervention citoyenne et de l'indispensable lien Armée-Nation. C'est à ce même titre que la CGT se prononce pour que le droit à la syndicalisation dans un cadre confédéré soit reconnu pour les militaires.

Les autorités exécutives et judiciaires doivent d'urgence diligenter les enquêtes et procédures qui s'imposent concernant ce réseau subversif d'extrême droite, ses possibles ramifications au sein des forces armées et ses liens avec des forces politiques, au premier rang desquelles le Rassemblement national.

Fidèle à son combat pour la démocratie, indissociable de la lutte pour la défense des intérêts des travailleuses et travailleurs, la CGT appelle à la vigilance et à poursuivre les mobilisations contre le racisme et les idées d'extrême droite. ♦

**Le 9 mai, mobilisons-nous pour une transition sociale et écologique juste !**

À l'issue de l'examen à l'assemblée nationale du projet de loi « climat et résilience » verrouillé par la majorité au pouvoir, la CGT appelle les salarié.e.s, les retraité.e.s et les privé.e.s d'emploi à poursuivre la mobilisation pour une transition sociale et écologique juste, le 9 mai prochain, dans toute la France.

Ce projet de loi, bien loin de l'exigence de justice sociale, ayant animé la convention citoyenne pour le climat, n'est qu'une stratégie de « greenwashing » dont de nombreuses entreprises se sont d'ores et déjà emparées pour poursuivre impunément leurs plans de délocalisation et de licenciement : chez Bosch, la Sam, la Française de Mécanique, Knorr, dans l'aéronautique, l'aérien ou à la centrale de Gardanne, fermeture d'une partie du site Total de Grandpuits, etc.

Il est urgent d'opposer à cette logique dévastatrice nos revendications de progrès social et environnemental :

- conditionner les aides publiques et taxer les dividendes pour les réorienter vers le financement de la transition sociale et écologique ;
  - Anticiper et planifier l'évolution des emplois avec l'ensemble des travailleurs qui sont le plus à même de définir leurs besoins en formation et la mutation de leurs métiers quand cela est nécessaire ;
  - Planifier les créations d'emplois qualifiés pour accompagner la transition ;
  - Donner les moyens financiers aux entreprises et aux travailleurs et travailleuses en termes de recherche et développement ;
  - Développer et améliorer les services publics sur l'ensemble du territoire.
- Car, s'il s'agit, vraiment, de réformer nos modes de production, comment le faire, sans jamais évoquer, la responsabilité sociale et environnementale des grandes entreprises ? Sauf, à en faire peser exclusivement le poids sur les travailleur.euse.s et les plus vulnérables, sauf à vouloir « adapter » l'emploi et nos vies à un système capitaliste bien rodé et responsable de la crise sociale et écologique. Pour que la transition sociale et écologique soit l'opportunité de bâtir ensemble une société juste, émancipatrice et protectrice, nous devons nous mobiliser !



Delphine Colin, Denis Lalys, Catherine Perret le 25 mars

## >> EXTRAIT DU COMMUNIQUÉ COMMUN DE LA CONFÉDÉRATION, DE L'UFSE ET DE LA FÉDÉRATION DES ORGANISMES SOCIAUX

« Cela fait des années que les gouvernements au pouvoir imposent des politiques budgétaires restrictives qui ne permettent plus d'assurer dignement les missions de service public.

Ces économies, réalisées sur le dos des personnels et des populations pauvres, se traduisent concrètement, pour les salarié.e.s : par des métiers dévalorisés, peu de formations, des métiers non reconnus et déshumanisés, des salaires de misère, des conditions de travail désastreuses, burn-out, démissions en cascade ...

Et, pour les populations : par des retards dans le traitement de leur dossier, par des fermetures d'accueils partout (CPAM, CAF, Finances Publiques, etc.), par un service rendu dégradé et totalement déconnecté des réalités de vie, de ces populations fragiles et en détresse (accueils sur rdv, recours à internet, à la dématérialisation, etc.) dans un contexte où les plans de licenciement se multiplient, la précarité des jeunes se généralise et la pauvreté explose ... phénomène accentué, par la crise sanitaire que nous subissons depuis un an !

## >> SERVICES PUBLICS D'ÉTAT ET PROTECTION SOCIALE

### UN CONTEXTE EXPLOSIF

La Fédération des organismes sociaux CGT (Denis Lalys) et l'Union Fédérale des Syndicats de l'État CGT (Delphine Colin), avec la présence de la Confédération CGT (Catherine Perret) ont organisé une conférence de presse le 25 mars dernier afin d'illustrer ces enjeux dans différents secteurs autour des questions de la jeunesse et de la précarité et de présenter la démarche de la CGT qui a interpellé le gouvernement.

Deux tables rondes étaient organisées : la première avec la CGT Pole Emploi, la CGT Missions locales et la CGT PJJ et la seconde avec la CGT Finances Publiques, la CGT CPAM et la CGT CAF.

Cette initiative a été l'occasion de rappeler nos revendications sur les créations d'emplois en lien avec la campagne 10% et celle du 100% Sécu.

**Retrouvez les vidéos <https://youtu.be/TxSfFG1FeGI>**



6 avril, conférence de presse et rassemblement près de l'Assemblée nationale pour la sortie du Mémorandum qui sera prochainement distribué avec Fonction publique.

Voir également la vidéo en ligne : [youtu.be/55G9oC29rvY](https://youtu.be/55G9oC29rvY)

23 AVRIL 2021

# EMPLOIS CULTURELS ADMIS EN RÉANIMATION, LEUR ÉTAT S'AGGRAVE DE JOUR EN JOUR

Le 23 avril, la CGT culture s'est associée à la CGT spectacle et a appelé à manifester solidairement pour l'emploi culturel, une couverture sociale intégrale couvrant tou-te-s les travailleuses et travailleurs privés d'emploi en commençant par le retrait de l'assurance chômage et le renforcement du service public culturel.

La gestion de la pandémie a mis en exergue les carences des services publics, déjà fragilisés par des années de politique austéritaire. Loin de prendre la mesure de la situation sociale du pays, le gouvernement profite de la crise pour supprimer des emplois dans les services publics et réduire la réponse aux besoins de santé, d'éducation, de culture, de protection sociale.

La CGT estime le besoin à 10 % d'emplois en plus dans la fonction publique.

Dès juillet 2020, une étude du DEPS a montré que dans les secteurs culturels[1], sur les 641 300 emplois occupés à titre principal, 50 % sont concernés par les secteurs les plus exposés à la crise, soit 322800 emplois menacés. Alors que le ministère de la culture a déboursé 10 milliards d'euros en 2020 et dispose de 2 milliards d'euros supplémentaires en 2021-2022 au titre du plan de relance, rien n'est prévu pour les salaires et pour l'emploi.

## Crise sanitaire

« Avant l'épisode pandémique, avec un chiffre d'affaires de 97 milliards d'euros pour une valeur ajoutée de 47 milliards d'euros, le poids de la culture était estimé à 2,3 % de l'économie, avec un secteur marchand composé de 79 800 entreprises ». Pour cette raison, les aides de l'Etat doivent prioritairement sauvegarder et améliorer l'emploi, car nous pensons fermement que la valeur ajoutée du service public culturel français réside essentiellement dans l'implication des femmes et des hommes qui concourent.

Pour autant, l'emploi public culturel est aussi mal traité par le ministère et la crise sanitaire qui sévit n'a rien arrangé. Les données officielles sur la période 2019 et 2020 sur les crédits d'emploi globaux (Ministère et établissements) montrent un déficit très important en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Le ministère qui emploie près de 30 000 agents n'est en effet pas en reste : depuis le début de

la crise, ce sont près de 400 emplois qui ont disparu des radars. Ces ETPT correspondent à des non recrutements ou des non renouvellement de contrats alors même que la Ministre assurait aux organisations syndicales l'effort exceptionnel entrepris par le renouvellement des CDD durant toute la crise sanitaire, sans jamais en faire la démonstration ! De plus, 1 ETPT peut représenter jusqu'à 10 agents en personne physique ; on peut mesurer l'ampleur des dégâts sociaux de cet effort exceptionnel...

## Contractuels

Près de la moitié des 12 000 agents contractuels du Ministère le sont sous contrat à durée déterminée sur besoin permanent comme sur besoin non permanent (surcroît d'activité, etc...). Beaucoup de recrutements de contractuels par les employeurs publics se sont faits en lieu et place de recrutements de titulaires. C'est ce qu'on appelle la précarité statutaire. Le nombre de contrats sous CDD est de plus en plus important depuis plusieurs années ! Ceci est possible par contournement des règles statutaires par les directions d'établissements et alors que la tutelle ferme les yeux et ... n'ouvre pas de postes aux concours.

La Ministre a donné récemment l'instruction aux dirigeants que les contrats et vacations arrivant à terme seront prolongés jusqu'au 30 juin 2021 (incluant les contrats et vacations déjà renouvelés précédemment), en précisant que ce serait la dernière fois. Son prédécesseur, Franck Riester, avait lui aussi donné cette même instruction au début de la crise pandémique.

Comment expliquer cette opacité ? Est-il nécessaire de rappeler que Roselyne Bachelot-Narquin a déclaré en septembre 2020 que « le chantier sur la précarité était ouvert » ?

## Des départs nombreux

L'emploi public pérenne est lui aussi

sévèrement attaqué sur tous les fronts. Les suppressions d'emplois continues depuis 20 ans cumulées aux non remplacements des départs à la retraite et à l'absence d'organisation régulières de concours pèsent lourdement sur les charges de travail des agents. La trajectoire à 5 ans sur les métiers du Ministère de la Culture mise en évidence par l'exercice de gestion anticipée des effectifs et des compétences (GAEC) est catastrophique : en moyenne, 20% des effectifs des corps partiront à la retraite à l'horizon 2025 sans perspective claire de remplacement notamment en raison de l'incapacité du ministère à se donner les moyens de recruter par concours.

Le Ministère de la Culture met tout en place pour réduire la capacité du service public culturel à défendre ses valeurs de cohésion sociale et d'égalité et par le recours massif à l'externalisation de ses métiers (ex. l'accueil et la surveillance, les jardins, les métiers d'art) à la sous-traitance de ses missions et par l'absence de politiques culturelles ambitieuses. Les conséquences de loi de transformation de la Fonction Publique sur les droits des fonctionnaires et de leurs représentants, régressives du point de vue de la démocratie sociale, ajoutent de la crise à la crise : fusion des instances (Comité Technique et Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail en Comité Sociaux d'Administration), suppression des prérogatives et fusion des commissions administratives paritaires.

Pour garantir un service public culturel de qualité, accessible à tous et en particulier aux publics éloignés et empêchés, la CGT-Culture exige de la Ministre :

- Un Plan de relance de l'emploi dans les secteurs culturels pour :
  - Créer les meilleures conditions de la relance économique du pays basée sur la transmission des savoirs et des savoirs faire culturels ;
  - Garantir à tous des droits sociaux et notamment l'assurance chômage ;
  - Permettre l'insertion des jeunes notamment à la sortie des études ;
- L'arrêt des suppressions d'emplois et un plan massif de recrutements de fonctionnaires par concours au ministère de la culture ;
- Un plan massif de résorption de la précarité et un état des lieux sur la situation des personnels précaires du ministère depuis le début de la crise pandémique. ♦



>> Pour une société féministe :

## Une fonction publique d'État au service de l'égalité

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes et de grève féministe, fût aussi l'occasion de mettre la lumière sur les missions de la Fonction publique d'État au service de l'égalité. Finances, transition écologique, éducation, enseignement supérieur et recherche, emploi, inspection du travail, insertion probation, préfectures... toutes les missions publiques de l'Etat sont les leviers pour faire de l'égalité une réalité au travail et dans la vie.

### LE CONTRÔLE DES PRIX, UN ENJEU D'ÉGALITÉ

De nombreuses associations alertent sur l'existence de prix plus élevés pour les produits à destination des femmes et sur le manque d'études sur la durée permettant de mesurer le phénomène et de le sanctionner.

Une seule étude de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et répression des fraudes (DGCCRF) a été réalisée en 2015 et a démontré ... l'absence de « taxe rose ». Les associations ont dénoncé le caractère ponctuel et très restrictif du champ de l'étude.

Du reste, l'UNEF a publié un rapport mi-2019 démontrant un surcoût de la vie de 118% pour les étudiantes.

Ce que nous voulons : des études régulières et larges par la DGGCRF et donc des moyens.

### LE BUDGET SENSIBLE AU GENRE

En considérant les rôles sociaux gen-

rés, on peut mieux identifier les ressources qui vont aux hommes et celles qui vont aux femmes.

Ainsi, dans une ville, alors que les hommes représentent 60 % des licenciés des clubs sportifs, ils bénéficient de 73 % des subventions.

Une démarche intégrée, c'est, avant la prise de décisions, une évaluation des conséquences en terme d'égalité.

Malgré des recommandations internationales, européennes et nationales, les progrès sont trop lents.

Ce que nous voulons : des données et statistiques publiques, un contrôle budgétaire et une évaluation des politiques publiques qui intègrent cette dimension.

Nos administrations (INSEE, CCRF, DGFIP, Cour des comptes...) ont un rôle majeur à jouer, à condition d'en avoir les moyens.

### TRANSITION ÉCOLOGIQUE: L'ÉGALITÉ AU CŒUR DES POLITIQUES PUBLIQUES

Impact genré du changement climatique ou des catastrophes naturelles, précarité énergétique liée à la sur-représentation des femmes dans les familles monoparentales (85 % des cas) et dans les catégories à faibles revenus (53%), place des femmes dans les métiers de l'écologie, sentiment d'insécurité lié à l'aménagement de l'espace public, problèmes de mobilité et harcèlement dans les transports collectifs, accès aux logements d'urgence, effets des perturbateurs endocriniens ... autant de politiques sectorielles dans lesquelles le ministère de la transition écologique doit accentuer son action en faveur de l'égalité.

Deux guides ont été publiés en 2020 dans le cadre de la loi d'orientation des mobilités (LOM) sur la « descente à la demande » pour lutter contre les agressions dans les bus et sur les « marches exploratoires » pour analyser l'espace public (dans le cadre de la stratégie nationale de prévention de la délinquance 2020-2024), des rapports sont rédigés,

des préconisations sont émises dans le cadre de la préparation des Conférences Internationales sur le climat (COP 26 en 2021), la révision des plans départementaux d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD a été encouragée à partir de 2017 pour favoriser la prise en compte des demandes de femmes victimes de violences.

Mais, ni les organisations syndicales, ni les membres du comité de suivi de l'accord égalité du ministère ne sont plus tenus informés des feuilles de routes ministérielles et des programmes déclinant les engagements pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques depuis 2017 !

### EDUCATION NATIONALE : PRATIQUER DES PÉDAGOGIES FÉMINISTES

Dans l'Éducation nationale, les femmes enseignantes ont 300 euros de moins par mois que les hommes. Voilà pourquoi tout.e syndicaliste est féministe : il est révoltant de constater cette inégalité salariale. Pourtant, peu nombreux et nombreuses s'insurgent contre cette injustice. C'est que cet état de fait est intériorisé, il devient invisible.

Mettre en place des pédagogies féministes dans les classes, c'est chercher des moyens pour que les élèves soient éduqué.es à porter un regard critique sur les inégalités de genre. Il s'agit d'agir sur tous les facteurs de sexisme dans la classe. On travaille sur les relations entre les élèves, la distribution de la parole, on déconstruit les rôles assignés à chacune et chacun. Mais il faut aussi réfléchir aux références qu'on utilise : les travaux des expertes, des chercheuses, sont privilégiés parce que notre corpus de référence est à l'origine essentiellement masculin. On veille, dans tout document support du travail en classe, à critiquer, analyser les rapports de domination ou de pouvoir entre femmes et hommes, car il faut traquer les stéréotypes que les élèves risquent de s'approprier. Finalement, on cherche, dans le fonctionnement de la classe, à créer un microcosme non sexiste, ce qui permet aux élèves de porter un œil neuf sur notre société et de lutter contre les injustices liées au genre.

### ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE : LES FEMMES GAGNENT MOINS, ACCÈDENT TRÈS DIFFICILEMENT AUX CARRIÈRES SCIENTIFIQUES

Les filles représentent 58 % des étudiants à l'université. Elles sont 70 % dans les filières lettres ou sciences humaines, 40 % dans les filières scientifiques, selon le ministère de l'Éducation nationale. Pour autant, les par-

cours demeurent différenciés selon le sexe. Dès le lycée, les choix des filières scientifiques et techniques restent très clivés et les filles n'y représentent déjà plus que 31 %. Elles ne sont plus présentes qu'à 28,1 % dans les prépas scientifiques et dans les écoles d'ingénieurs.

En France, le plafond de verre est bien réel dans toutes les branches de métiers :

Au CNRS, toutes disciplines confondues, le pourcentage moyen de chercheuses est de 35 %. Et, plus l'on s'élève dans la hiérarchie, plus ce pourcentage diminue : 27% des professeurs d'université sont des professeurEs.

Toutes les disciplines sont impactées :

- En Langues & littérature : 62% des enseignant-es chercheur-euses sont des femmes
- En Mathématiques : 23%
- En Physique : 22%
- En Sciences pour l'ingénieur : 19%

#### Des inégalités de salaires :

- En moyenne, un homme enseignant-chercheur touche 3758€ mensuels contre 3370€ pour une femme
- Dans les entreprises, parmi les .e.s, le salaire brut médian des femmes s'élève à 47 000€ contre 60 000€ pour les hommes (écart 22%).

#### Face à ces constats dans le monde de la recherche et des sciences, la CGT rappelle :

- Qu'elle combat le système patriarcal, fondé sur une domination des hommes sur les femmes et toute forme de discrimination,
- Qu'elle lutte pour l'égalité filles-garçons et dénonce les stéréotypes de genre,
- Qu'elle défend l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans tous les métiers et à tous les niveaux,
- Qu'elle revendique l'égalité salariale et professionnelle.

### PÔLE EMPLOI : LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ET LES TEMPS PARTIELS SUBIS PAR LES PREMIÈRES DE CORVÉE

A la mi-février, sur le site de Pôle emploi, nous faisons le constat que sur plus de 25 000 offres d'emploi d'aides à domicile, 20 350 sont en CDI (contrat à durée indéterminée) mais dont seulement 2 600 à temps plein. Idem pour les auxiliaires de vie sociale, sur 21 500 offres d'emploi, 15 200 sont en CDI et parmi celles-ci, seulement 3340 à temps plein.

La plupart de ces offres sont mises en ligne par des sites « partenaires » ou directement par les employeurs sans que les conseiller.es de Pôle emploi ne puissent modifier quoi que ce soit. Une grande partie de ces offres sont

illégales (ou a minima non conformes) : par exemple, les horaires sont mal-léables et à la main des employeurs et non connus, tout comme le salaire qui va avec.

Résultat : des postes, certes en CDI, avec très peu d'heures. Cette flexibilité des horaires permet difficilement de compléter ces temps partiels subis. A cela s'ajoutent les temps de trajet entre deux « clients » qui sont trop souvent non considérés comme temps de travail.

Elles (les aides à domiciles sont en très grande majorité des femmes) sont pieds et mains liés par le CDI qui les oblige à démissionner si elles souhaitent changer de situation. Tout bénéfique pour l'employeur !

Ces femmes avec ces salaires de misère ne peuvent espérer que des droits (allocation chômage, retraite) calculés sur cette misère.

Il y a nécessité que les conseiller.es aient les moyens de négocier les offres d'emploi avec les employeurs et de mener de véritables actions afin de les pousser à proposer des contrats de travail avec un minimum d'heures et des critères précis et respectant les conventions collectives. Il faut donc que Pôle emploi récupère le monopole des offres d'emploi et que systématiquement les offres soient validées par un conseiller.

Pôle emploi doit être exemplaire sur ces offres et participer à la résorption de la précarité et des temps partiels subis.

Les premières de corvée ont le droit à des contrats dont le temps de travail et la rémunération leur permettent de vivre dignement, et à des conditions de travail (horaire, planning) qui leur permettent d'avoir une vie personnelle.

### INSPECTION DU TRAVAIL :

#### LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS SALARIALES, LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES SUBIES PAR LES FEMMES AU TRAVAIL

L'inspection du travail a compétence en matière de discriminations salariales subies par les femmes au travail. Cependant, la lutte contre les inégalités salariales n'entre actuellement pas dans le cadre des priorités nationales définies par le ministère du travail, en dehors de la mise en place de l'index relatif à l'égalité professionnelle, qui s'avère très souvent être une obligation très formelle.

L'inspection du travail s'assure également que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié.es. Cela implique

la mise en place d'une démarche d'évaluation des risques, qui doit intégrer une analyse genrée des situations de travail, ce qui n'est quasiment jamais fait. Ce n'est pas un axe de contrôle encouragé par le ministère du travail qui effleure à peine le sujet. Concernant les VSST, le code du travail est clair : la prévention des violences sexuelles et sexistes fait partie intégrante de l'obligation de sécurité de l'employeur. L'inspection du travail dispose donc d'outils pour lutter contre les inégalités et les violences faites aux femmes au travail.

Mais cela nécessite des moyens et une véritable volonté politique ! Pour cela, il est primordial que les effectifs de l'inspection du travail soient renforcés à court terme pour ces enquêtes complexes et chronophages. L'inspection du travail doit être dotée d'outils juridiques à la hauteur : obligations, outils de mise en œuvre, sanctions dissuasives et effectives.

PAROLES DE TRAVAILLEUSES DE L'OMBRE

**SERVICES PÉNITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION : UN SUIVI ÉDUCATIF POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES**

« Travailleuses sociales au sein des services pénitentiaires d'insertion et de probation, nous sommes amenées à suivre des personnes placées sous main de justice, dont celles condamnées au titre des violences conjugales. Au-delà du suivi médico-psychologique que ces personnes doivent mettre en place dans le cadre de l'exécution de leur peine, nous intervenons et accompagnons ces personnes sur le champ éducatif. Au travers de nos prises en charge individuelles et/ou collectives, nous tentons d'amener ces personnes vers un travail de réflexion

sur les représentations sociales, familiales et de couple qui se sont construites à travers le parcours de vie propre à chacune d'entre elles. Également, nous tentons d'amorcer un travail de réflexion sur les leviers et ressources qui sont les leurs pour prévenir et éviter un nouveau passage à l'acte. La notion d'égalité déclinée sous tous ses angles, dont la notion d'égalité entre les femmes et les hommes, nourrit pleinement le cœur de ce travail de réflexion à visée éducative mené avec les personnes prises en charge, ainsi que la prévention des violences faites aux femmes. »

**PRÉFECTURES : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET CONTRE L'EXPLOITATION DES FEMMES**

En préfectures et SGC, des missions peuvent aussi aider l'égalité : les services du Cabinet travaillent sur la prévention de la délinquance ou la politique de la Ville, et financent des actions sur l'insertion, la non-discrimination, l'accès à la santé, à l'éducation dans les quartiers les plus difficiles, par exemple des projets du CIDFF ou de l'APEX qui accueillent les femmes victimes de violences. A travers la lutte contre la radicalisation et le travail mené avec les services sociaux, le cabinet protège aussi de nombreuses jeunes femmes de l'obscurantisme religieux en détectant des situations très tôt.

Les services étrangers ont également des missions peu connues mais importantes : naturaliser des femmes en étant attentifs aux mariages forcés, donner des titres de séjour à des femmes victimes d'esclavagisme, de traite, de proxénétisme ou de violences conjugales.

Pour fonctionner correctement, ces services ont besoin d'être renforcés. Aujourd'hui, la dématérialisation accélérée de la délivrance des titres de séjour ne permet plus d'accueillir digne-

ment les étrangers et encore moins de passer le temps nécessaire sur chaque dossier. De même, les baisses de financement des Fonds de prévention de la délinquance se traduisent par des choix compliqués à faire dans les projets soutenus, souvent au détriment de ceux liés à l'égalité.

Développer l'emploi public est un enjeu important pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Donner les moyens aux agents d'exercer leurs missions publiques dans les meilleures conditions, avec la formation et la reconnaissance salariale qui l'accompagnent, c'est faire le choix d'une société féministe qui favorise l'émancipation des femmes, l'égalité professionnelle et qui lutte activement contre les violences sexistes et sexuelles. La convention de l'Organisation Internationale du Travail contre la violence et le harcèlement dans le monde du

## Sur les ruines du féminisme d'État

Le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) – constitué d'un service central (au sein de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et de son réseau en région et département, environ 150 ETP au total – est la structure administrative chargée de la promotion des droits des femmes et plus largement de l'égalité des sexes. Créé à la fin des années 1980, son histoire est intimement liée à celle du mouvement féministe. De nombreuses activistes, issues de celui-ci, ont investi les postes créés au SDFE et, longtemps, l'institution s'est affichée comme « militante », menant une politique parfois saluée par les associations, s'insérant avec difficulté dans l'appareil d'État. La fusion-acquisition du SDFE par la DGCS lors de la révision générale des politiques publiques de 2007 a mis fin à ce bel âge d'or. Le SDFE a vu depuis ses effectifs et ses moyens en baisse constante et le budget consacré aux droits des femmes et à l'égalité reste le plus petit budget de l'État.

Depuis des années, la CGT et l'intersyndicale du SDFE se sont battues pour sauver les meubles





travail, dont nous exigeons la ratification ambitieuse, préconise d'ailleurs des moyens renforcés pour les services publics (effectifs, formation...) impliqués dans la prévention et la lutte contre les violences. C'est aussi tout le sens de la campagne 10% pour la Fonction publique menée par la CGT ! ([https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/4pages\\_8mars.pdf](https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/4pages_8mars.pdf))

La crise sanitaire que nous vivons a grandement fragilisé les droits des femmes et augmenté leur précarité, les charges domestiques, familiales et éducatives, mais également les violences conjugales. A l'image de la parole des femmes dans l'espace public qui a grandement régressé, les politiques publiques délaissent l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce n'est pas aux premières de corvées de faire les frais de la crise ! Nous voulons l'égalité maintenant ! ♦

d'un service souvent menacé et défendre des agentes parfois en très grande difficulté. En effet, face au sexisme, porter cette politique publique dans les territoires n'est pas une sinécure... Depuis des années, les ministres passent, déconnectés de terrain et de leur administration, et viennent faire au SDFE réuni en « grande messe » les sempiternelles mêmes belles promesses. Mais rien ne change. La reprise en main du service par la « macroniste » nouvelle directrice générale de la cohésion sociale et sa politique de communication orwellienne ne vont pas arranger les choses. Preuves de cette dégradation, la cheffe de service, qui n'est pourtant pas une féministe enragée, est menacée de débarquement et la synthèse de l'actualité du service, outil pluraliste qui a survécu à tous les changements de pouvoirs depuis 2007, vient d'être mis au pas pour devenir un simple instrument de propagande. ♦

Pour en savoir plus on conseillera par exemple « Les associations de femmes et les politiques d'égalité en France : des liens ambigus avec les institutions » de Sandrine Dauphin (in Pyramides # 6/2002).



## Échange avec Rachel Silvera à propos de l'ouvrage collectif

### *Le genre au travail.*

*Recherches féministes et luttes de femmes.*

### qu'elle a coordonné

#### ■ QUELLE INTENTION DERRIÈRE CE TITRE ?

■ **RACHEL SILVERA** : C'est à la fois se demander : « *qu'est-ce que le genre fait au travail ?* » et aussi « *qu'est-ce que le travail fait au genre ?* ». Rappelons que sur 29,6 millions de personnes actives en France, plus de 14 millions sont des femmes et les inégalités sont toujours aussi présentes. On a voulu comme l'indique le sous-titre « *Recherches féministes et luttes de femmes* », faire dialoguer des chercheuses de toutes générations, et de disciplines différentes avec des syndicalistes et des militantes d'associations féministes qui s'intéressent au travail, dans toute leur diversité. C'est d'ailleurs l'ADN du réseau Mage (Marché du travail et genre). Ici, chercheuses et militantes reviennent sur ces luttes et interrogent les effets des politiques d'égalité professionnelle, les enjeux genrés de l'espace numérique ou encore les conséquences professionnelles des violences conjugales.

#### ■ LES LUTTES DE FEMMES ONT-ELLES TOUJOURS EXISTÉ ?

■ **RACHEL SILVERA** : Les médias notamment ont été surpris du rôle des femmes dans les luttes comme récemment avec les gilets jaunes. Mais dans les luttes, il y a toujours eu des femmes et même des luttes de femmes. On montre l'importance dans les années 60

et 70, des groupes femmes en entreprise (Banques et assurances, chèques postaux, Renault) qui au-delà des enjeux « *notre corps nous appartient* » se posaient la question des horaires et conditions de travail. Dans les grands moments de luttes, elles ont participé et elles ont poussé les syndicats à avoir un regard sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines ont d'ailleurs renforcé les rangs des syndicats.

Mais depuis, les associations de femmes ont du mal à parler du travail et à franchir la porte des entreprises. Le CNDF (Collectif national des droits des femmes) a renoué avec cette idée de penser le travail mais en restant à la porte des entreprises. Il n'y a que l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) qui a passé la porte.

La décennie 2010 a été celle du renouveau des luttes sociales et écologistes, où les femmes ont fait entendre leurs voix. Au sein du « *printemps arabe* », des « gilets jaunes », contre les fermetures d'usines, qu'elles travaillent dans les services publics ou privés (maisons de retraite, hôpitaux, écoles, commerce, nettoyage...), toutes se sont mobilisées pour dénoncer leurs conditions de travail, de salaire et d'emploi ou la réforme des retraites avec les Grandes Gagnantes. Aujourd'hui, les Rosies ont redonné toute sa place au travail dans le féminisme.

### ■ LA REVALORISATION DES EMPLOIS FÉMINISÉS : LE NOUVEL ENJEU DE LUTTE ?

■ **RACHEL SILVERA** : Il aura fallu la crise Covid pour rendre visibles la présence des femmes dans les métiers essentiels, la pénibilité et le manque de valorisation de leurs emplois. Même si en temps de crise, penser l'égalité est difficile au nom de « l'effort de guerre » y compris au sein de syndicats. Dans la partie historique du livre, on parle beaucoup des ouvrières mais aujourd'hui 88 % des femmes salariées et des mobilisations sont dans les services et plus particulièrement dans ceux du soin et du lien aux autres. Pour ma part, j'ai effectué des comparaisons, à l'appui de données chiffrées de l'APHP, entre infirmières / techniciens. Malgré l'obtention de la catégorie A, une infirmière en fin de carrière gagne moins qu'un technicien toujours en catégorie B (primes comprises). J'ai également fait des comparaisons sages-femmes / ingénieurs et aides-soignantes / ouvriers. Aujourd'hui, une aide-soignante avec un diplôme niveau Bac est en catégorie C, c'est un vrai scandale ! C'est pourquoi, nous avons lancé avec Séverine Lemièrre une tribune publiée dans le Monde, il y a juste un an, pour la revalorisation des emplois féminisés, à l'heure du covid.

Dans l'amphi du Mage du 25 mars, Ana Azaria (Femmes Egalité) relève que nous avons tous et toutes besoin de soin et de lien tout au long de notre vie. La qualité du service rendu est un enjeu important à l'image du témoignage poignant de Barbara Filhol sur les EHPAD, lieux de « non-traitance » ou encore avec la récente mobilisation « Pas de bébés à la consigne ».

C'est tout l'enjeu de la campagne CGT « investir le secteur du soin et du lien, revaloriser les emplois à prédominance féminine ».

### ■ À QUI PROFITE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

■ **RACHEL SILVERA** : Sophie Pochic a fait une enquête précise sur les accords qui sont bien souvent des coquilles vides. Quand il y a des actions précises, elles sont souvent destinées aux cadres supérieures (mentorat, coaching, détection de hauts potentiels et réseaux de femmes). On peut parler d'égalité « élitiste ». S'il y a une avancée en entreprise, elle ne s'adresse pas à toutes les salariées. Que fait d'ailleurs dans l'index égalité salarial critiqué par la CGT, le 5e indicateur ? Ce n'est pas parce qu'on aura 4 femmes dans les hautes rémunérations que le problème sera réglé ! Bien sûr, ne jetons pas le bébé avec l'eau du bain, toute avancée est bonne à prendre, mais je ne crois pas à la théorie du ruisselle-

ment. C'est l'arbre qui cache la forêt des inégalités ! Et pendant ce temps que fait-on des bas salaires, de la revalorisation des métiers féminisés, des problèmes de précarité, de temps partiels... Pourquoi pas d'autres formes de pénalités ?

### ■ POURQUOI LES FEMMES NE SONT PAS DANS LE NUMÉRIQUE ?

■ **RACHEL SILVERA** : Isabelle Collet revient sur les années 80 où les filles étaient nombreuses dans ces filières de l'informatique et petit à petit elles ont raté le virage numérique. Avec l'explosion du numérique, c'est devenu un secteur beaucoup plus porteur et innovant, très bien payé avec des start-up. Les hommes s'y sont précipités et les filles ont été écartées. C'est un univers d'hommes guerriers notamment à travers le langage geek et les jeux vidéo. Il y a beaucoup de stéréotypes dans ce secteur. Mais il y a des expériences innovantes pour remettre les femmes sur le devant de la scène. J'en profite pour rappeler que ce n'est pas parce qu'un secteur se féminise qu'il se dévalorise, c'est vraiment l'inverse. C'est parce que des secteurs sont délaissés par des hommes lorsqu'ils se dévalorisent (comme les « instituteurs »), que l'on fait la place aux femmes.

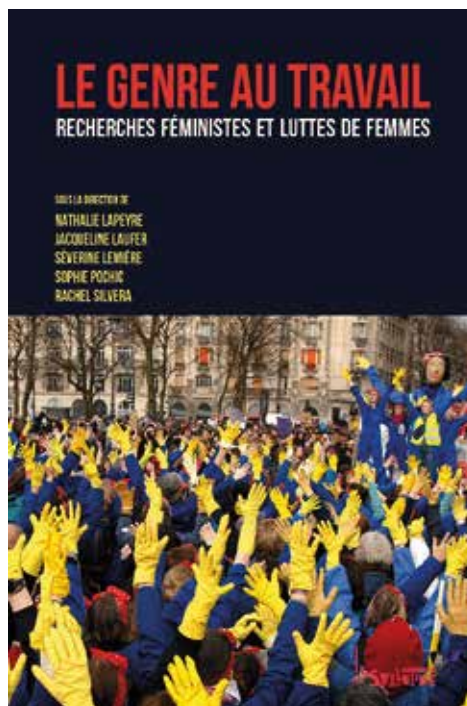
### ■ LE CYBER FÉMINISME EST-IL UNE 3E VAGUE DU FÉMINISME ?

■ **RACHEL SILVERA** : L'article de Josiane Jouët est passionnant. Les réseaux sociaux sont de nouveaux outils du féminisme. Osez le féminisme ! les syndicats, tout le monde est obligé d'en passer par les réseaux sociaux. Il n'y a pas de mobi-

lisation sans les réseaux sociaux. Je mettrais un bémol pour ne pas en rester là : il y a un risque que le buzz fasse pschitt ! L'exemple pris par Caroline De Haas sur #SosEgapro met en avant qu'il faut à la fois, une histoire à raconter, une alliance entre l'expertise et la com et une com de masse. Aujourd'hui, avec NousToutes on sent une lame de fond sur les violences.

### ■ LES VIOLENCES CONJUGALES PASSENT-ELLES LA PORTE DE L'ENTREPRISE ?

■ **RACHEL SILVERA** : Séverine Lemièrre a mené des enquêtes avec des entreprises comme à EDF avec un questionnaire auprès des salariées pour voir si les violences conjugales sont un sujet et quelle réponse dans l'entreprise. Sophie Binet explique à quel point le lien entre les violences conjugales et le travail est un impensé en entreprise avec les enjeux importants de la ratification ambitieuse de la convention de l'Organisation internationale du travail contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Dans l'enquête belge, on voit qu'une large majorité des travailleuses (98 %) a indiqué que les violences conjugales affectaient les victimes, les auteurs, les collègues et le lieu de travail dans son ensemble. 64 % ont estimé qu'un soutien sur le lieu de travail serait pertinent. On voit aussi à travers le texte d'Iman Karzabi que l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences est un enjeu récent des politiques publiques en France. En effet, les violences sont des freins importants pour l'accès à un emploi et également, quand les femmes n'ont pas d'emploi, elles sont fragilisées et n'ont pas le travail comme lieu refuge. ♦



Éditions Syllepse

[www.syllepse.net](http://www.syllepse.net)

Recherches féministes et luttes de femmes

Collection : « Le Présent Avenir »

Coordinateur : Réseau de recherche MAGE

PRIX : 20 €

Parution : Février 2021

Pages : 344

Format : 150 x 210

ISBN : 978-2-84950-854-1

Pour aller plus loin :

— Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires, Par Rachel Silvera, La Découverte, 2014.

— Féministe la CGT ? Les femmes, leur travail et l'action syndicale, Sophie Binet, Maryse Dumas, Rachel Silvera, Editions de l'Atelier, 2019

— Chronique d'Alternatives économiques à retrouver sur [www.rachelsilvera.org](http://www.rachelsilvera.org)

## >> 4D : DIFFÉRENCIATION, DÉCENTRALISATION, DÉCONCENTRATION, DÉCOMPLEXIFICATION

### **Analyse du projet de loi CSFPT CSFPE**

La loi 4D est présentée par le gouvernement comme une réponse à l'expression des citoyens, lors du grand débat national, d'une plus grande proximité et d'une meilleure adaptation des politiques publiques aux réalités locales.

Madame la Ministre Gourault a indiqué lors de son audition au Sénat en décembre 2020 qu'il convient de s'adapter aux disparités et de soutenir les innovations territoriales, à l'aide de compétences différentes ou de règles adaptées en précisant que l'égalité de l'action publique dans des territoires marqués par une forte disparité ne faisait qu'accroître la fracture territoriale: l'égalité de droits passe par la différenciation des moyens.

Ce projet de loi s'articule donc autour de quatre axes: poursuivre la décentralisation, promouvoir la différenciation, renforcer la déconcentration et accélérer la décomplexification. Son périmètre concerne dix domaines de compétences identifiés dont trois thématiques prioritaires: le logement, le transport, la transition écologique.

Si nous rejoignons le gouvernement sur le constat de la disparité territoriale, il faut relever que le projet de loi intervient après un cycle de 15 ans d'affaiblissement des capacités d'intervention et d'investissement de l'État: RGPP sous le quinquennat Sarkozy, MAP sous le quinquennat Hollande et action publique 2022 de l'actuelle majorité, guidé par le Comité interministériel de la transformation publique qui a initié la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE), la création d'un

laboratoire avec la Communauté européenne d'Alsace, la loi ASAP, etc.

Ainsi la question actuelle n'est pas tant « quel est le bon niveau d'intervention de la puissance publique? » que « comment réarmer la puissance publique pour répondre aux besoins sociaux? ». La loi 4D est un leurre, car elle ne répond pas aux exigences de cesser la politique de contrition des moyens publics.

En outre, elle instille l'idée que la faillite de l'État viendrait de son centralisme et non de la pénurie organisée des moyens pour morceler l'action publique. Or, fragmenter les décisions et la gestion au plus proche des citoyens va surtout conduire à remettre en cause le principe fondamental d'égalité assurée au travers de la péréquation en cassant la continuité et la solidarité territoriale assurées par l'État et exacerber la concurrence entre les territoires.

Dans ce contexte, l'externalisation et la privatisation des services publics, difficilement envisageable au niveau national sans réaction massive des citoyens, deviendront plus aisées le niveau local étant par ailleurs moins détaché des pressions économiques.

En outre, le projet de loi dispose des délais extrêmement courts pour sa mise en œuvre dans un temps de renouvellement démocratique des exécutifs locaux dans trois mois et des mandats du président de la République et des députés mi-2022. Cet empressement interroge alors que par exemple sans attendre la loi, l'État sollicite déjà les départements.

## **TRANSFERTS ET EXPÉRIMENTATIONS CONCERNANT LES INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES, LA MESURE DE LOIN LA PLUS CONSÉQUENTE EN TERMES DE DÉCENTRALISATION**

Le transfert de 1000 de km de routes aux départements et d'une expérimentation de transfert de 9000 km aux régions illustre parfaitement notre préambule et constitue l'axe majeur du volet décentralisation de ce projet de loi, avec en toile de fond un transfert de charge du financement du citoyen vers l'usager.

L'impact premier du morcellement du réseau routier national va être un niveau de service différent d'une collectivité à une autre, selon leurs priorités. C'est déjà la réalité du réseau départemental.

Le rapport d'information de MM. Patrick Chaize et Michel Dagbert, fait au nom de la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable n° 609 (2018-2019), pointait que 17 % du réseau routier non concédé était en très mauvais état et que ce serait 60 % en 2037 sans moyens supplémentaires.

Dans sa plaquette de présentation de l'état du réseau routier (réf: [https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/2018.07.10\\_dossier\\_reseau\\_routier.pdf](https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/2018.07.10_dossier_reseau_routier.pdf)), fondé sur un audit indépendant de deux cabinets Suisses, le ministère de la transition écologique indiquait que :

- Entre 2007 et 2017, la France a largement sous investi (50000 €/km/an) par rapport à la moyenne européenne, or les actions curatives sont estimées bien plus coûteuses que les actions préventives.

- Un tiers des 12000 ponts ont besoin de grosses réparations et il faut attendre une moyenne 22 ans pour les réparer après les premiers constats de désordre.

- Sans une augmentation conséquente des investissements, en 2037 62 % du réseau seront très dégradés et 6 % des ouvrages hors service.

- Cet audit préconisait dès 2018 d'augmenter les 666 millions consacrés aux routes sans quoi l'effort serait de 1,3 milliard entre 2022 et 2037 rien que pour revenir à l'état de 2018.

Ainsi, le budget routes de l'État a augmenté mais demeure en dessous des besoins, puisqu'il plafonne à 900 millions d'euros. Ainsi, le calcul sur la moyenne des 5 dernières années pour l'investissement et les 3 dernières pour le fonctionnement accentuera le manque de moyens.

D'ailleurs, plusieurs députés ont demandé le 30 janvier 2020 la création

d'une commission d'enquête sur l'état du réseau routier français non concédé, autoroutier, départemental et communal, afin d'évaluer les moyens nécessaires à mettre en œuvre pour sa remise en l'état intégrale.

### Sécurité, financement, péages

Ainsi, les dispositions de l'article 10 du projet de loi sur le déploiement de radars par les collectivités interrogent sur ses motivations d'améliorer la sécurité routière, alors que l'État a toujours dénigré les collectivités en ce domaine. S'agirait-il de compenser leur manque à gagner ? Il y a également un risque dans un second temps de développement de péages, notamment en recourant aux financements privés par le mode de la concession ou du partenariat. Il s'agit là d'un changement de paradigme, qui ferait payer à l'usager le coût de l'infrastructure structurante essentielle au déplacement.

Ces quelques éléments interrogent sur le fait qu'il n'y a pas eu de diagnostic ni d'études d'impact justifiant ce projet de loi. Il nous paraît essentiel de les produire, notamment pour le nécessaire débat contradictoire devant la représentation nationale. En l'état, nous ne pouvons qu'être suspicieux sur les réelles intentions du gouvernement au travers de cette loi 4D.

Concernant la police de la route et la maîtrise de la sécurité routière dans le triptyque infrastructure-véhicule-conduc-

teur, comment l'État compte-t-il en garder la maîtrise s'il n'intervient plus sur les infrastructures ? Les collectivités se verront de fait transférer la responsabilité de la sécurité des infrastructures dans les conditions de délabrement et de sous investissement indiquées ci-dessus, alors que selon les statistiques de l'ONISR (Observatoire national interministériel de la sécurité routière), en ce qui concerne les facteurs liés aux accidents mortels de l'année 2015, la part des accidents impliquant au moins un facteur infrastructure est ainsi de 26 %. (Cf. ONISR, La sécurité routière en France, Bilan de l'accidentalité de l'année 2018, Direction de l'information légale et administrative, Paris, 2019, p. 150152). Ce chiffre est passé à 30 % (selon le rapport de 2019, p. 137)

Par ailleurs, il faut mesurer que l'État ne disposant plus assez d'agents pour effectuer ces missions, elles ont été sous-traitées. D'ailleurs, le budget 2021, prévoit 233 suppressions de postes dans ce domaine. Ainsi, les transferts et mise à disposition d'agents prévus par l'article 34 seront à l'image du manque de moyen financiers. En cas de transfert, il faudra aussi intégrer le travail de séparation réalisée au sein de la Direction générale des infrastructures de transports et de la mer (DGITM) entre ce qui relève de la stratégie et du pilotage, de ce qui relève du travail d'opérateur. Toutefois, les agents de cette direction risquent de se retrouver saupoudrés entre l'ensemble des collectivités. Ce sera donc très directement une perte de cohésion et de cohérence.

### Conditions de travail des agents

Enfin, il faut aussi prendre en compte la dégradation des conditions de travail des agents des routes. Chaque année, les agents sont victimes d'accidents, parfois tragiques, lors des interventions. Si le MTE s'apitoie à chaque accident, leur fréquence interroge sur les moyens mis pour sécuriser les interventions. Nous doutons que là où l'État a failli, les collectivités soient en mesure de répondre à ces problématiques.

Paradoxalement, si l'État a décentralisé massivement des routes aux départements et compte maintenant poursuivre, il a conservé l'ingénierie, celle du Cerema pour organiser son démantèlement au cours des 15 dernières années. De 4500 ETP au début des années 2000, il est réduit à 2400 ETP fin 2022. Les collectivités ont été dupées par la création de cet établissement public pour mieux répondre à leurs besoins. Maintenant que le Cerema est désarmé, l'État envisage de mieux l'ouvrir aux collectivités dans l'article 38 introduit par la possibilité de le modifier par ordonnance. Cependant exsangue et contraint par ses ressources, il risque fort de demeurer enfermé dans un rapport marchand et concurrentiel, qui limite son action de service public. ♦

## 4D article 30 concernant les pupilles de l'État

À l'heure où l'État est considéré comme stratège en matière de prévention et de protection de l'enfance par la contractualisation État/Conseil départemental, à l'heure où son droit de regard est rappelé en matière de contrôle et d'inspection des structures de protection de l'enfance, à l'heure, en novembre 2020, où la Cour des comptes pointe les nombreuses carences de la politique de protection de l'enfance menée par les départements et recommande son renforcement en désignant un référent protection de l'enfance auprès du préfet, transférer la tutelle sur les pupilles de l'État au département retire aux enfants la garantie que leur donne l'État, en dernier ressort, du respect de leur droit. La tutelle permet à l'État d'avoir un suivi effectif du fonctionnement des services de l'ASE et cette connaissance lui permet ensuite de mener ses actions stratégiques et les inspections et contrôles.

Du point de vue de l'intérêt de l'enfant, la distinction entre représentant de l'autorité parentale et actions d'accompagnement est essentielle. En effet, le tuteur État peut et doit porter un regard critique sur les actions menées par le service gardien et convoquer le conseil de famille aussi souvent qu'il l'estime nécessaire et lui faire examiner les situations. Si le conseil départemental détient tous les pouvoirs, il n'existe plus de garde-fou, le conseil de famille ne joue alors plus qu'un rôle de chambre d'enregistrement.

Pourquoi continuer d'appeler ces enfants des pupilles de l'État quand l'État ne joue plus pour eux qu'un rôle mineur ? Baptisez-les pupilles du département, ce sera plus clair et moins hypocrite. ♦

## TRANSFERTS EN MATIÈRE D'ÉCOLOGIE

### Transfert des sites Natura 2000

Là encore il s'agit d'un transfert de compétence sans moyen du préfet de département (DDT) vers la région, les agents des services déconcentrés n'étant pas visés dans le projet de loi. En conséquence, la région risque de se tourner vers l'Office français de la biodiversité (OFB), seul opérateur en capacité de prendre en charge ce sujet. Cependant, la cohérence de la protection de l'environnement d'un territoire géographique s'étendant sur plusieurs collectivités peut se poser. Par ailleurs, il n'est pas prévu un transfert d'agents du ministère de la transition écologique (MTE) vers les régions, ni un redéploiement des moyens des services déconcentrés du MTE vers l'OFB.

### Transfert en matière de logement

Le projet prévoit dans son article 14 de reculer l'atteinte de l'objectif en matière de logement social au motif qu'il ne serait pas atteint en 2025. C'est un mauvais signal qui ouvre la voie à d'autres reports, voir à l'abandon de l'objectif de lutter contre l'habitat indigne, les marchands de sommeil et la spéculation immobilière, etc., alors qu'il y a un besoin croissant de logements sociaux.

Dans l'article 16, l'expérimentation de transfert en bloc des compétences en matière de logement semble ne pas

s'accompagner d'un transfert d'agents quand bien même l'article 34 en prévoit les conditions. En outre, l'État va se décharger de ses obligations de sécurité en matière d'hébergement, ainsi que de la maîtrise de cette politique. On peut s'interroger sur le transfert de responsabilité, par exemple dans le cadre de la loi DALO.

L'article 20 envisage un soutien technique des départements pour l'élaboration des programmes locaux de l'habitat. Il est étonnant que l'État s'interpose dans les relations entre collectivités, alors que pour l'ingénierie routière il ne l'a pas fait. C'est aussi surprenant, car l'État a récemment arrêté son assistance technique aux collectivités. Cet article vient donc proposer aux départements de se substituer au retrait de l'État, sans moyen supplémentaire.

### Mesures de déconcentration

Transfert de la gestion des fonds chaleur et économie circulaire au préfet de région

### Présidence des agences de bassin

Le renforcement des pouvoirs des préfets en matière d'attribution des aides aux agences de l'eau pourrait influencer sur le rôle de l'OFB. L'autorité préfectorale pourrait être amenée à solliciter davantage l'avis de l'OFB, ce qui aboutirait à une position complexe, puisque les DREAL et DR de l'OFB sont membres des comités de bassin. ◆

## Trois questions à Gaëtan Silene Secrétaire général du SNPTRI-CGT\*



\*Syndicat national des personnels techniques des réseaux et infrastructures

### ■ CONCERNANT LES PERSONNELS, UN BILAN A-T-IL ÉTÉ ÉTABLI DES PRÉCÉDENTES VAGUES DE DÉCENTRALISATION POUR LES PERSONNELS DES ROUTES ?

■ **GAËTAN SILENE :** Pour ce qui concerne le ministère de l'équipement devenu ministère de l'environnement et du développement durable en 2007, aucun bilan n'a été réalisé par le ministère tant en matière de service public qu'en ce qui concerne les conséquences pour les agents.

Syndicalement, voici quelques précisions :

— Pour les agents, transférés aux collectivités ou restés dans un service d'État, la dernière décentralisation a été vécue comme une déchirure. Tous les agents constatent une perte de cohérence et d'efficacité en ce qui concerne les missions de service public. La souffrance au travail est difficile à vivre du fait qu'à l'État ou dans les collectivités, il y a eu abandon et privatisation des missions, tout en restreignant drastiquement les moyens pour effectuer les missions restantes. Par exemple, les collectivités comme l'État abandonnent les missions de sécurité civile comme les interventions de déneigement et de salage en hiver.

— En termes de garanties sociales le SNPTRI-CGT avait fait un travail de comparaison statutaire entre la FPT et la FPE pour les différents grades concernés par les transferts. Les luttes menées principalement

## Mesures de simplification

L'article 51 incite à la mutualisation des fonctions supports des établissements publics. Il s'agit là de mettre en œuvre des mesures déjà éprouvées au niveau des services de l'État, par exemple avec la création des secrétariats généraux des Directions Départementales Interministérielles. Or, à chaque mutualisation engendrant une réduction d'ETP, il y a eu des pertes de compétences, par exemple dans la gestion des ressources humaines, une diminution des prestations rendues aux agents et aux services, une déshumanisation des relations entre les services mutualisés et les agents. L'article 54 visant à mettre à disposition des fonctionnaires de l'État pour des associations, sous entend que de nombreuses missions d'intérêt général ne seraient pas ou plus assurées par l'État, mais par des associations que ce soit en totalité ou partiellement. Il s'inscrit dans le sillage de la loi de transformation de la fonction publique qui entérine les allers-retours entre le monde de l'intérêt général porté dans la sphère publique et le monde des intérêts particuliers des entreprises. Cet article semble répondre davantage à l'urgence d'une diminution drastique d'agents au regard de ce projet de loi. ◆

par la CGT ont fait que des garanties ont été inscrites dans les textes comme le maintien de la rémunération, du service actif, la possibilité d'opter pour rester fonctionnaire État ou l'intégration dans la FPT. Les diverses mobilisations, qu'elles soient nationales ou locales, ont permis une amélioration des rémunérations (régime indemnitaire et primes) dans beaucoup de conseils départementaux (CD), qui le plus souvent ont été élargis aux agents de la collectivité.

Dans le cadre du droit d'option, pour les agents ayant choisi un détachement sans limitation de durée (DSL) il y a eu des difficultés, voire des barrières pour bénéficier de promotion, en effet, la cotisation sociale employeur étant plus élevée à l'État, les CD pour faire des « économies de bout de chandelle » refusaient et refusent encore de promouvoir ces agents.

### ■ QUELLES ONT ÉTÉ LES CONSÉQUENCES DIRECTES POUR LES PERSONNELS ?

■ Dans un temps très proche, les conséquences pour les personnels seront très concrètes. Leurs statuts, général et particulier, seront attaqués par des baisses de droits, au niveau des salaires, et la forte dégradation des conditions de travail. C'est ce qui se passe actuellement à la Collectivité européenne d'Alsace (CEA), où les agents venant de l'État n'ont pas les mêmes garanties statutaires, salariales, que ceux de la Territoriale venant des conseils départementaux 67 et 68, alors qu'ils exercent les mêmes missions. Cela cause un malaise entre les agents. Les agents de l'État perdent leur service-fait contrairement à ce qui était établi en 2006 pour la loi de 2004, lors des transferts de compétences aux collectivités territoriales. Une fiche financière garantissait tous les revenus en faisant une moyenne sur trois ans avant les transferts. Certains agents ont refusé ces baisses et ont démissionné de la Fonction Publique.

### ■ EN QUOI LA NOUVELLE VAGUE DE DÉCENTRALISATION ANNONCÉE PAR LA LOI 4D AMPLIFIERA CES PHÉNOMÈNES ?

■ C'est le transfert de 2500 kms aux départements et/ou métropoles et également une expérimentation de transfert de 9000 kms aux régions pendant cinq ans, avec la possibilité pour elles de mettre en place des péages, et ainsi taxer des usagers comme instaurer une taxe poids lourds plus communément appelé écotaxe. Cela est inscrit dans



© - stock.adobe.com

le projet de loi climat et résilience. Les collectivités territoriales n'ont pas les moyens d'assurer l'entretien, les travaux et l'exploitation de ces réseaux routiers. Par exemple le pont de Mirepoix (31) s'est effondré et est fermé depuis plus d'un an. Le projet de loi leur permet de pouvoir transférer aux sociétés concessionnaires des réseaux d'autoroutes, avec la modification du code de la voirie publique. Les investissements ne seront pas à la hauteur des moyens indispensables pour les usagers qui utilisent ces réseaux, et ce sera la disparition de l'État comme gestionnaire incontournable. C'est l'antichambre de la privatisation car les collectivités n'auront pas les moyens budgétaires de les assumer comme la gestion du personnel qui sera transférée dans ces sociétés privées. Ce sera l'application de la loi de transformation de la Fonction publique avec des recrutements de contractuels pour exercer le peu de missions publiques qui pourraient rester dans ces collectivités.

Au vu de toutes ces conséquences, qui pèsent sur les services de l'État et les collectivités territoriales, le SNP-TRI-CGT comme la CGT fonction publique et d'autres fédérations comme l'équipement-environnement vont créer les conditions de mobilisation plus que nécessaires pour défendre le service public des infrastructures routières dans le giron de l'État, avec de meilleures conditions statutaires, revalorisant la valeur du point d'indice, comme la défense et la reconquête de nos statuts, qu'ils soient général et particuliers, en exerçant toutes nos missions publiques sur les réseaux et infrastructures, et leurs conditions de travail soient améliorées et respectées, ainsi que la bonification du service actif et la prise en compte des expositions aux CMR — cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction — dont l'amiante pour des départs anticipés. ◆

22 MARS 2021

## COMPTE-RENDU DE L'ASSEMBLÉE DU CSFPE

Cette séance, présidée par Nathalie Colin, DGAFP, n'examinait que six articles de la loi 4D sur plus d'une soixantaine!

La CGT a fait la déclaration suivante, commune aux trois versants puisque certains articles sont examinés respectivement dans les trois conseils supérieurs: « Une fois de plus, le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État et le Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière ont été convoqués dans la plus grande précipitation, cette fois-ci les 17, 22 et 25 mars 2021 au sujet du projet de loi « 4 D ».

Pour le gouvernement, il s'agit uniquement de soumettre à l'ordre du jour des conseils supérieurs différents articles du projet de loi – uniquement liés à l'accompagnement des personnels – susceptibles d'être amendés par les organisations syndicales.

La CGT Fonction publique, qu'il s'agisse de la fédération des services publics CGT, de l'union fédérale des syndicats de l'État CGT, de la fédération de la santé et de l'action sociale CGT, dénonce votre conception du rôle et de la place des organisations syndicales et plus largement encore de la démocratie sociale.

Pour la CGT Fonction publique, la portée de ce projet de loi nécessite une tout autre conception de la démocratie sociale répondant à différentes exigences dont notamment:

- Première exigence: L'élaboration d'un



# PLÉNIÈRE

prétendre organiser un nouvel acte de décentralisation sans des moyens de financement nouveaux et supplémentaires, c'est de fait organiser de nouveaux abandons et de nouvelles privatisations de missions publiques.

bilan et d'une évaluation contradictoires des effets produits depuis plusieurs décennies par toute une série de réformes dont l'efficacité, au sens de la satisfaction des droits et des besoins, pour les citoyen·e·s, les usager·e·s des services publics, n'est pas au rendez-vous dès lors que notre société est toujours plus fracturée par la crise, le chômage, la pauvreté, les inégalités.

Comment pouvez-vous engager un nouveau projet de loi sans réaliser cet exercice ?

Comment pouvez-vous continuer à nier que ces réformes ont aussi dégradé le sens et les conditions de travail des personnels qui continuent néanmoins à rendre le meilleur service public possible ?

- Deuxième exigence : L'ouverture d'un débat avec les organisations syndicales et les différents acteurs de l'intervention publique sur les finalités des politiques publiques, sur leurs conditions de mise en œuvre au moyen de services publics de pleine compétence et de proximité implantés sur l'ensemble du territoire y compris en Outre-mer, sur la complémentarité des missions exercées par les différents versants de la fonction publique.

Plusieurs contributions, propositions et revendications ont été rendues publiques par la CGT Fonction publique dans ce sens.

- Troisième exigence : La mise en œuvre d'une conception des politiques budgétaires, fiscales et financières mises au service de l'intérêt général, de telle manière que la Fonction Publique dispose des moyens budgétaires nécessaires à la mise en œuvre des missions plutôt que de continuer de l'étrangler, de l'asphyxier et

de l'enfermer dans le dogme mortifère de l'austérité budgétaire accrue et généralisée.

En ne répondant pas à ses exigences, pour la CGT Fonction publique, c'est donc à une nouvelle vente à la découpe des services publics que vous entendez procéder.

Pour la CGT Fonction publique, prétendre organiser un nouvel acte de décentralisation sans des moyens de financement nouveaux et supplémentaires, c'est de fait organiser de nouveaux abandons et de nouvelles privatisations de missions publiques.

Pour la CGT Fonction publique, les politiques dites de différenciation et de déconcentration ouvrent un peu plus encore la porte à la mise en œuvre de services publics à la carte en portant atteinte aux principes républicains d'égalité et de continuité.

C'est aussi, un projet de loi qui participe d'une nouvelle dégradation des conditions de travail et de vie des personnels à un moment où les premiers effets produits par la loi portant transformation de la fonction publique sont désastreux.

Alors que la crise pandémique met chaque jour en évidence le besoin de

renforcer les moyens de l'intervention publique et de développer les mécanismes de solidarité, nous dénonçons avec force votre acharnement à poursuivre des politiques qui ont affaibli la capacité d'intervention publique au service de l'intérêt général.

Dans un tel contexte, la CGT n'a pas déposé d'amendement sur les différents articles du projet de loi soumis à la discussion des conseils supérieurs.

La CGT exprimera un vote contre le projet.

Opposée à ce projet de loi dont elle demande le retrait, la CGT Fonction Publique se mobilisera pour imposer d'autres choix s'agissant de l'avenir de la Fonction publique et de ses personnels, pour des créations d'emplois partout où c'est nécessaire, pour la revalorisation immédiate et significative de la valeur du point d'indice, pour la réduction du temps de travail, pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'urgence est à la construction d'une Fonction publique au service des citoyen·e·s et des usager·e·s. C'est ce à quoi notre organisation continuera de consacrer ses efforts dans l'unité la plus large possible.

## 1. ARTICLE 6 – TRANSFERT DES ROUTES NATIONALES AUX DÉPARTEMENTS, À LA MÉTROPOLE DE LYON ET AUX MÉTROPOLIS.

Cet article prévoit la possibilité pour les départements, les métropoles et la métropole de Lyon (collectivité à statut particulier) de transférer certaines voies du réseau routier national non concédé. Ces



transferts reposeront sur un accord entre l'État et les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre concernés. Il prévoit les dispositions applicables aux transferts de personnels par renvoi aux dispositions prévues par la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) avec un aménagement prévoyant que les termes de la convention, s'agissant notamment des transferts de personnels, doivent être fixés préalablement au transfert eu égard à la particularité des transferts concernés.

**La CGT a voté l'amendement de suppression de l'article déposé par l'UNSA et s'est abstenue sur tous les amendements déposés par le CGC demandant l'aménagement du texte. Sa déclaration figure plus haut.**

### 2. ARTICLE 7 – DÉCENTRALISATION DE ROUTES NATIONALES À TITRE EXPÉRIMENTAL AUX RÉGIONS.

Cet article confie aux régions qui en exprimeraient le souhait, à titre expérimental, la gestion de l'intégralité des routes nationales non concédées de leur ressort. Il prévoit la mise à disposition à titre gratuit des personnels aux régions pour la durée de l'expérimentation.

**La CGT a voté l'amendement de suppression de l'article déposé par l'UNSA.**

Le gouvernement donne un avis favorable à la demande de l'UNSA de saisir les CSFPE, CSFPT et les comités sociaux de proximité concernés du bilan de l'expérimentation.

### 3. ARTICLE 12 – RÔLE DES RÉGIONS EN MATIÈRE DE PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ.

Cet article confie la responsabilité de la gestion des sites Natura 2000 exclusivement terrestres aux régions en lieu et place des préfets de département. Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2023.

**La CGT a voté l'amendement de suppression de l'article déposé par l'UNSA et s'est abstenue sur tous les amendements déposés par le CFDT demandant l'aménagement du texte.**

### 4. ARTICLE 30 – TRANSFERT AUX DÉPARTEMENTS DE LA

### TUTELLE DES PUPILLES DE L'ÉTAT.

Cet article transfère la responsabilité de la tutelle des pupilles de l'État au président du conseil départemental pour compléter le processus de décentralisation en la matière. Ce transfert donne lieu à des compensations financières dans les conditions prévues à l'article 34.

**Aucun amendement n'était déposé sur cet article.**

### 5. ARTICLE 34 – DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, APPLICABLES AUX TRANSFERTS.

Cet article prévoit les dispositions financières des transferts de compétence et les conditions applicables aux agents publics concernés dans le cadre des transferts de compétences prévus par la loi. Celles-ci sont conformes à celles retenues lors de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) et de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

**La CGT a voté l'amendement de suppression de l'article déposé par l'UNSA.**

### 6. ARTICLE 54 – ÉLARGIR LES POSSIBILITÉS DE MISE À DISPOSITION DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT AUPRÈS DES ASSOCIATIONS AGISSANT DANS LES TERRITOIRES.

Cet article vise à offrir aux administrations la possibilité de pratiquer, à titre expérimental, le mécénat de compétence en élargissant les possibilités de mise à disposition de fonctionnaires de l'État auprès d'associations. L'article étend significativement le champ des associations pouvant bénéficier d'une mise à disposition (actuellement limité à celles qui contribuent à la mise en œuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public) et supprime l'obligation de remboursement.

La CGT donne son point de vue sur l'article 54 et justifie son vote contre les amendements déposés (cf page 13)

**Vote global sur tous les articles:**  
**Abstention:** CFDT – CGC  
**Contre:** CGT – FO – FSU – Solidaires – UNSA.



## JEUNESSE ET SPORTS

### Compte-rendu de la réunion de l'UNSA pour la réforme de l'État (MICOR) transfert des services jeunesse et sports

**A** l'ordre du jour, la mise en place des DRAJES, des SDAES et transfert des services centraux.

Il s'agit en fait du transfert des services de la jeunesse et des sports au ministère de l'Éducation nationale.

Le choix d'un système de visioconférence, inconnu pour beaucoup, a créé de grosses difficultés de connexion, entraîné un retard d'une demi-heure et conduit FO, n'ayant réussi à se connecter qu'en audio, à quitter définitivement la réunion.

Étaient donc présents, outre la CGT, la FSU, l'UNSA, la CFDT, Solidaires et la CGC.

Le Préfet Kupfer introduit le thème unique de la réunion: le transfert, dans le cadre de l'OTE, du sport vers l'éducation nationale.

Madame Céline Kerenflec'h « pôle action territoriale missions jeunesse et sports » au secrétariat général de l'éducation nationale, fait une présentation, du point de vue de l'administration, complète, chiffrée et très administrative sur l'état du transfert.

### DYSFONCTIONNEMENTS

En synthèse les organisations syndicales CGT, FSU, CFDT, UNSA et Solidaires font état des dysfonctionnements constatés dans les services





© - stock.adobe.com

## SPORTS

### La mission de coordination nationale (RE) du 3 mars 2021 concernant le sport vers l'éducation nationale

transférés. Tous témoignent de la diversité des situations. Les problèmes les plus récurrents sont :

- Les problèmes de délégations de signatures mal pensées parfois totalement absentes. La longueur de la chaîne de décision induite par ce problème engendre de l'inconfort voire de la souffrance pour les agents exposés.

- Les problèmes d'intendance, sur les deux registres principaux que sont l'accès aux véhicules et les systèmes de messageries et d'adresses mails. Pour les agents PTP (projet de transition professionnelle) qui par essence sont nomades il est très pénalisant de perdre tant de moyens de déplacement. Le problème des adresses mails souvent pose problème. Sachant qu'en la matière nous sommes encore en phase de gestion partagée et encore pilotés par les services du ministère des affaires sociales..

- Parfois des problèmes de locaux. Des déménagements réalisés dans l'urgence mal préparés et mal calibrés. Si ces situations sont marginales elles sont très pénibles dès lors qu'on les subit.

L'ensemble des organisations formulent leur inquiétude première qui est de voir les missions jeunesse et sports (JS) et les agents se diluer dans l'énorme machine qu'est l'éducation

nationale. L'ensemble des forces JS représente 0,4 % des effectifs gérés par la RH MENJS. Tous rappellent que les services JS ne sont pas tournés exclusivement vers la jeunesse mais bien au service de l'ensemble de la population, pour tous les âges de la vie, en situation d'études, de travail, de retraites et toutes les situations particulières. Nous demandons tous qu'un CT ministériel jeunesse et sports soit maintenu aux prochaines élections. Madame Kerenflec'h nous informe que la question n'est que peu évoquée pour l'administration et donc pas tranchée.

Tous, avec plus ou moins de force, témoignent du recul du dialogue social par le fait que nombre d'instances particulièrement les CHSCT ont disparu, même si tous témoignent de la qualité de l'écoute et de la réactivité que nous ont données les services RH du MENJS.

#### INTERVENTIONS

Nos interventions CGT, portées par Pierre Mourot du SNPJS CGT, ont appuyé sur les points suivants :

Plus que de poser des questions nous venons ici pour témoigner, analyser la situation et alerter également.

- Globalement nous pouvons dire que le transfert s'est plutôt bien passé. Nous n'avons pas constaté de problèmes majeurs sur les versements des salaires

Nos effectifs étaient, [...], de 8 600 il y a 8 ans, aux dernières élections le collège électoral était de 4300

et régimes indemnitaires. Les erreurs, étaient généralement minimales et marginales.

- Comme Madame Kerenflec'h nous rappelons notre attachement au projet d'un grand Pôle éducatif, fort de la collaboration des agents de l'éducation et des métiers de la jeunesse et des sports. Nous avons rappelé la distinction qu'il convenait de bien comprendre entre l'éducation physique et le sport. De la nature postée des agents de l'éducation nationale et celle nomades des PTP JS dont la vocation est d'être projetés vers les publics, les associations les structures du sport et de la jeunesse et de l'éducation populaire.

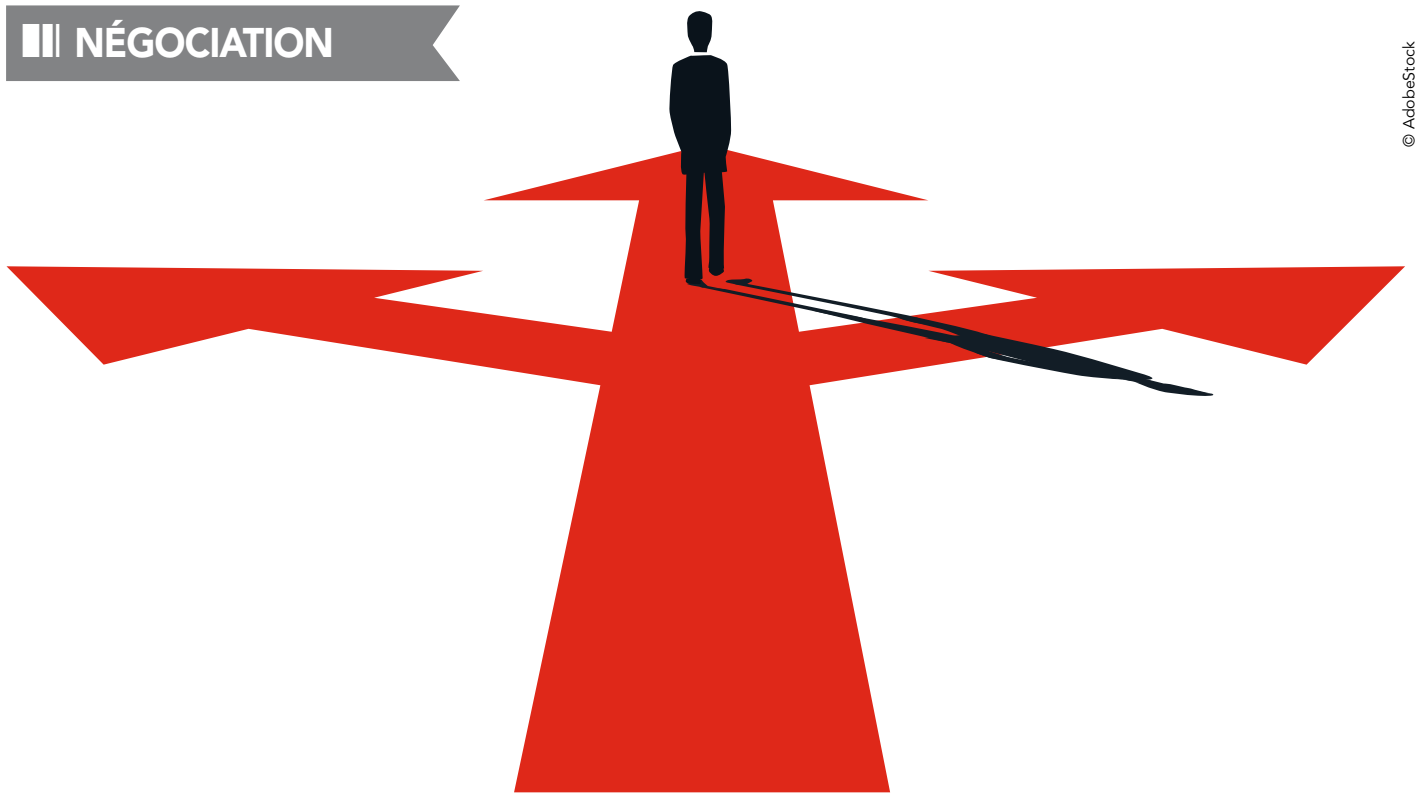
Nous rappelons que nos effectifs étaient, à l'occasion des élections au CTM, de 8600 il y a 8 ans, aux dernières élections le collège électoral était de 4300 et si nous votions aujourd'hui nous serions 3800 probablement. Le Pôle éducatif ne pourra vivre que si un plan « Marshall » massif de recrutement est lancé, la réouverture du concours de professeur de sports est nécessaire mais ne sera pas suffisante.

Nous alertons sur la situation particulière des établissements. Ils ont été oubliés dans le transfert, ils sont passés sous les radars. Leur autonomie, très relative a permis le suivi des paies mais ils sont actuellement privés d'accompagnement RH, ils ne savent pas de qui ils dépendent, du coup impossible pour eux de trouver l'interlocuteur adéquat. Des questions aussi basiques qu'urgentes sont en souffrance tel que les dossiers d'accidents du travail, de retraite, d'affectations, mutations et détachements.

Enfin nous insistons pour que les CTS soient réintégrés sur le BOP 214 et quittent le BOP 119 (Un BOP de subventions).

Différents points ont également été évoqués : mise en place des DREETS et DDTs et l'organisation des élections qui en découle, création des secrétariats généraux communs et le travail sur la convergence des régimes indemnitaires, réunion du CTIP et la loi 4D.

M. Kupfer s'engage à procéder à un bilan de la mise en place des SGC et à un point sur celle des DREETS et DDETS lors de la prochaine réunion. ♦



## NÉGOCIATION ET AUX ACCORDS COLLECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

# D'une déclaration d'intention aux actions déterminées

Pendant longtemps, les conditions de la négociation et la portée des accords n'ont pas été codifiées dans les trois versants de la Fonction publique. Ce n'est qu'en 2010, à la suite des accords de Bercy, que le législateur a reconnu officiellement la capacité des organisations syndicales à participer à des négociations et fixé un seuil de 50 % de représentativité pour valider un accord. Toutefois, comme le statut des agents publics relève constitutionnellement de la loi et d'actes réglementaires émanant des autorités politiques ou administratives, le Conseil d'État a toujours affirmé que les accords passés dans la Fonction publique ne produisaient pas d'effets juridiques directs. Cette particularité marque une différence majeure avec les conventions collectives et les accords d'entreprise du secteur privé. De ce fait, les accords dans la Fonction publique constituent avant tout des déclarations d'intentions politiques prises par les signataires.

### LES LIMITES

De ce point de vue, l'ordonnance du 17 février paraît novatrice puisqu'elle prévoit que, désormais, certains accords pourront « édicter des mesures réglementaires » ou comporter « des clauses pour lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées ». Si ces accords

particuliers seront donc juridiquement créateurs de droits et obligations, cette évolution est toute relative car elle est strictement encadrée.

Tout d'abord, la liste des thèmes susceptibles de faire l'objet d'accords à portée réglementaire est limitée (article 8ter I nouveau du statut général) et, parmi ces thèmes, sont exclues toutes modifications ou dérogations à « des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'État de fixer [...] » (article 8sexies nouveau).

En second, le principe d'édition unilatérale des actes administratifs est conservé. La qualification de la portée réglementaire d'un accord dépend de la seule décision de l'autorité politique ou administrative compétente, le texte devant être rédigé et

publié dans les mêmes formes que les autres actes réglementaires (article 8 octies I). Il doit également être soumis préalablement à une décision favorable des instances investies d'un pouvoir délibératif ainsi qu'à un contrôle budgétaire et de légalité (article 8 quater II, III et IV). Enfin, la dénonciation de l'accord par la partie syndicale ne produit pas d'effet direct et ses dispositions « restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge » (article 8 octies III).

Concernant la portée juridique, l'ordonnance du 17 février 2011 ne retire donc aucune des prérogatives permettant aux employeurs publics de prendre des actes unilatéraux ; pour ce qui concerne les organisations syndicales, les nouvelles possibilités d'intervention sont limitées et en trompe l'œil.

### LES MODALITÉS

Si la nature du statut des agents publics peut justifier la limitation de la portée des accords au regard de ce qui est prévu dans le Code du Travail, il n'en est pas de même pour ce qui concerne les conditions et les modalités des négociations. Sans remettre en question la portée juridique des accords, la CGT estime, en effet, que la majeure partie des modalités de négociation et de conclusion des accords

les accords dans la  
Fonction publique  
constituent  
avant tout des  
déclarations  
d'intentions  
politiques prises  
par les signataires.

dans le secteur privé pourrait être transposée dans la Fonction publique.

S'agissant des conditions de participation aux négociations, l'ordonnance du 17 février a permis de clarifier un peu la situation. Désormais, à la demande de la CGT, c'est la détention d'un siège au Conseil commun, dans un conseil supérieur de l'un des trois versants ou dans un comité social d'administrations qui, en fonction du niveau de la négociation, constituera la seule règle de représentativité syndicale. Toutefois, la situation est encore insatisfaisante, puisque les règles en vigueur permettent à la CFTC, qui n'est plus représentée dans aucun des trois versants, d'être considérée comme représentative pour l'ensemble de la Fonction publique. Il en est de même, par le truchement de listes unitaires, pour certains syndicats qui recueillent moins de 1% d'audience aux élections aux CSA.

Plus problématique encore, l'ordonnance a institué, pour tous les types d'accords, un comité de suivi réservé aux seuls organisations signataires (article 8octies II nouveau). Au regard de l'actualité récente (Ségur de la Santé, accord ministère de la Recherche), cette disposition, contraire au principe de libre contractualisation, semble surtout destinée à donner un support légal à une pratique visant à exclure les OS non-signataires de futures négociations.

Concernant l'initiative de la négociation, le gouvernement a rejeté le principe même de négociations obligatoires, et a conservé le monopole de la convocation par les employeurs publics. La possibilité nouvelle (article 8quinquies) donnée aux OS de demander majoritairement l'ouverture d'une négociation sur un sujet déterminé n'oblige l'autorité administrative ou politique qu'à proposer « une réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies [...] ». Pour mémoire, les règles de préavis applicables au secteur public imposent aux parties de négocier durant les cinq jours francs précédant un appel à la grève, ce qui n'est pratiquement jamais respecté par les employeurs dans la Fonction publique.

Concernant les conditions de négociations, le gouvernement s'est également refusé à inscrire dans la loi une obligation de loyauté (c'est à dire le respect dans la négociation de la représentativité syndicale adossée à l'élection) comparable à celle qui est prévue dans le Code du Travail. Cette disposition, préconisée dans un rapport rendu au Ministre en avril 2020, paraît cependant indispensable pour les accords à portée réglementaire au regard des pratiques courantes

## le gouvernement s'est également refusé à inscrire dans la loi une obligation de loyauté

de négociations séparées conduites dans la Fonction publique. De même, malgré une demande syndicale unanime, le principe d'accord de méthode obligatoire et l'attribution de moyens syndicaux spécifiques ont été rejetés au motif d'une libre administration de certains employeurs publics.

Enfin, concernant les modalités d'adhésion, de dénonciation ou de renégociation d'un accord, l'ordonnance du 17 février diffère sensiblement du projet examiné en Conseil commun le 18 décembre 2020. Alors que ce dernier prévoyait que ces dispositions seraient fixées par un décret dont les termes devaient être concertées avec les OS, le texte publié stipule que seuls les signataires peuvent dénoncer ou participer à la renégociation d'un accord, même dans les cas où la représentativité syndicale a été modifiée par de nouvelles élections. Comme la possibilité d'adhésion postérieurement à la signature est également exclue, cette disposition revient à empêcher dans ce domaine toute prise en compte de l'évolution de la représentativité. Cette modification substantielle du texte a été effectuée sans nouvelle consultation du Conseil commun, ce qui pose doublement la question de sa légalité.

En effet, la modification de l'ordonnance après l'examen en CCFP, consti-

tue un passage en force car le traitement de ces sujets avait été renvoyé au décret, du fait d'une opposition syndicale assez large pendant les concertations. Par ailleurs, en l'état, cette ordonnance (contraire aux accords de Bercy) porte atteinte au principe constitutionnel de participation.

Ces dispositions sont déclinées dans le projet de décret aux articles 6 et 8 qui prévoient que l'évolution de l'audience n'est prise en compte que pour apprécier si les signataires disposent encore des 50 % nécessaires pour dénoncer ou modifier un accord. Comme il n'existe pas de dispositions permettant d'adhérer à un accord postérieurement à sa signature les non-signataires sont exclus des renégociations y compris s'ils deviennent majoritaires. Les signataires, quant à eux, ont le monopole des renégociations (et de la dénonciation partielle ou totale) mais ne peuvent conclure s'ils sont devenus minoritaires. Ceci est contraire à ce qui est prévu par les articles L2261-4, qui permet l'adhésion des non-signataires à tout moment, L2261-7 et L2261-10 du Code du Travail qui prennent en compte l'évolution de la représentativité tant pour la dénonciation que pour la renégociation des accords dans le secteur privé.

Face à ce qui constitue une remise en cause des droits fondamentaux garantissant la participation des représentants syndicaux à la négociation collective, la CGT Fonction publique a décidé d'engager un recours en Conseil d'État contre l'ordonnance. Elle se rapproche des autres organisations syndicales de la Fonction publique pour leur proposer une action commune en annulation. ♦



© AdobeStock



## SEJOURS AIDANTS 2021 SRIAS OCCITANIE

© - stock.adobe.com

**Q**u'est-ce qu'un aidant? L'une des définitions pourrait être: « accompagner au quotidien une personne de votre entourage qui n'a plus la capacité d'assumer les tâches courantes et de gérer sa vie en autonomie. »

8,3 millions de personnes de 16 ans ou plus aident de façon régulière et à domicile une ou plusieurs personnes de leur entourage pour des raisons de santé ou de handicap. Parmi elle, 4,3 millions sont des aidants de personnes de plus de 60 ans et 4 millions sont des aidants de personnes de moins de 60 ans. Il s'agit le plus souvent de femmes (57 %), de personnes membres de la famille (79 % dont 44 % de conjoints), de personne exerçant une activité professionnelle (47 %) ou étant retraités (33 %).

Très investis, les aidants négligent souvent leur santé pour mener à bien leur mission: troubles du sommeil, anxiété, culpabilité, fatigue, douleurs articulaires... Cette relation d'aide, forte, intense n'est pas sans conséquence sur l'aidant familial.

Il est donc primordial de mettre en place des séjours qui permettent de faire une pause dans le quotidien, de penser à soi. Prendre une semaine pour souffler avec un accompagnement de la personne en situation de handicap devient une nécessité absolue!

« Un séjour aidant-aidé, c'est la possibilité de partager vos vacances avec votre aidant-aidé tout en profitant d'un accompagnement et d'une offre de loisirs adaptée » c'est ce que propose le village vacances VSA situé à Allasac en Corrèze.

Un séjour aidant-aidé, c'est la possibilité de partager vos vacances avec votre aidant-aidé tout en profitant d'un accompagnement et d'une offre de loisirs adaptée

La SRIAS Occitanie s'inscrivant dans la charte européenne de l'aidant familial, organise deux séjours à destination des agents en qualité d'aidant.

Nous en avons profité pour poser quelques questions à Monique Suspene, vice-présidente CGT de la SRIAS Occitanie.

### ■ LA SRIAS OCCITANIE PROPOSE DES SÉJOURS POUR LES AIDANTS EN 2021, POURRAIS-TU NOUS EN DIRE UN PEU PLUS ?

Monique SUSPENE -Oui effectivement, la SRIAS Occitanie organise pour la première fois deux séjours (du 5 au 12 juin 2021 et du 18 au 25 septembre 2021) à destination des agents en qualité d'aidant d'une personne en situation de handicap (reconnue avec plus de 50 % d'incapacité) en partenariat avec le centre VSA situé en Corrèze. Nous sommes la première SRIAS à proposer ce type de séjours, c'est expérimental et nous ferons un premier bilan à la fin de l'année.

### ■ POURRAIS-TU NOUS PRÉCISER LA NOTION D'AIDANT DANS LE CADRE DE CETTE ACTION ?

L'aidant est la personne qui prend soin quotidiennement d'une personne en situation de handicap, issue, soit de son foyer fiscal, soit étant un ascendant de l'aidant ou de son conjoint (père, mère, beau-père, belle-mère de l'agent) ou un descendant en ligne directe (enfant ou enfant majeur en situation de handicap non rattaché au foyer fiscal). Il faut préciser que la personne en situation de handicap doit résider en permanence dans le foyer fiscal de l'agent (résidence principale).

### ■ QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE PAR LA SRIAS OCCITANIE ?

Le prix du séjour est de 475 euros TTC par personne pour un séjour de 7 jours comprenant la pension complète, les animations, les visites. La SRIAS Occitanie prend en charge entre 20 % et 75 % des frais de séjours aidants suivant les tranches du quotient familial. Il faut aussi préciser que la SRIAS Occitanie ayant un caractère interministériel, la subvention sera répartie en prenant en compte la diversité des origines ministérielles et des treize départements de la région Occitanie.

### Pour plus d'informations

[srias.occitanie@gmail.com](mailto:srias.occitanie@gmail.com)

Monique SUSPENE  
Vice-présidente  
CGT SRIAS Occitanie  
[moniquesuspene@sfr.fr](mailto:moniquesuspene@sfr.fr)



# PENSIONS AUGMENTER LE POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITÉS

**Les retraité-e-s de la Fonction publique subissent le même sort que l'ensemble des retraité-e-s du pays, dans un contexte difficile. Pourtant, afin de préparer de nouvelles baisses des pensions, le gouvernement ne manque pas d'affirmer que les retraité-e-s ont un niveau de vie supérieur à la moyenne des Français-es, sous-entendant ainsi que cette baisse ne serait qu'une mesure de justice et de solidarité vis-à-vis des jeunes. Un tel raisonnement est inacceptable !**

Si le montant moyen des pensions nettes se situe à 1 540 € en 2018, beaucoup de retraité-e-s ne disposent que d'une très faible pension, majoritairement des femmes. Le gouvernement martèle que le patrimoine des retraité-e-s est plus élevé que celui des plus jeunes, mais il est très inégalement réparti. Les retraité-e-s les plus pauvres sont souvent ceux qui doivent encore payer un loyer et supporter le coût d'une mutuelle complémentaire représentant 10 % de leur pension, quand ils n'y renoncent pas !

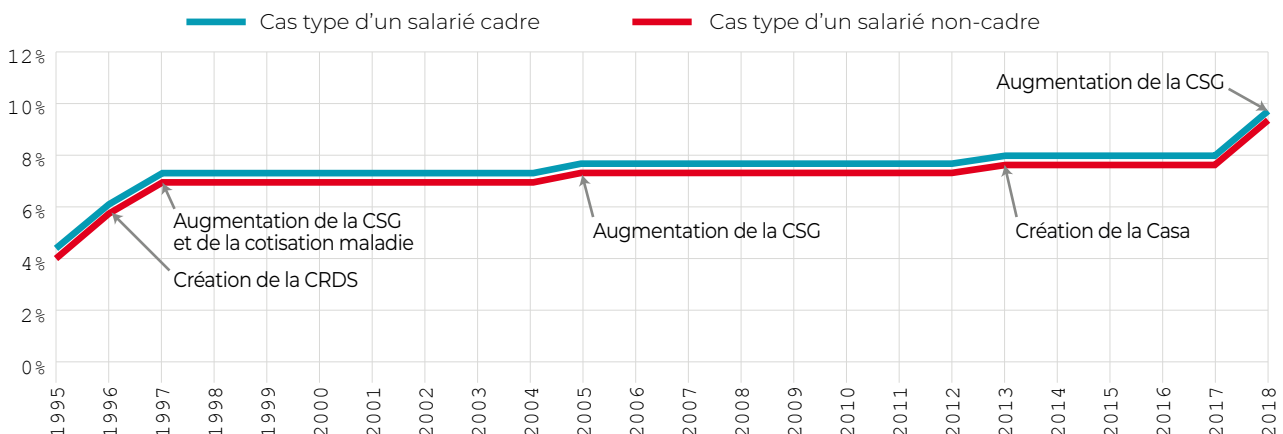
Les pensions de retraite des fonctionnaires sont faibles car les agents territoriaux et hospitaliers, relevant du régime de la CNRACL, ont en 2019 une pension nette moyenne tous régimes confondus de 1 440 €, inférieure donc à la

moyenne des pensionné-e-s français-e-s. Les retraité-e-s civils de l'État, perçoivent une pension moyenne tous régimes confondus de 2 050 €. Cela n'est pas élevé si nous relevons que 60 % d'entre eux sont de catégorie A (cadres). Dans l'ensemble du monde du travail, les cadres représentent 20 % des salarié-e-s.

## DES REVALORISATIONS ET DES PRÉLÈVEMENTS QUI BAISSENT LES PENSIONS

Les prélèvements sociaux sur les retraites sont passés de 4 % en 1995 à près de 10 % en 2018 (voir le graphique ci-dessous). La CSG a ainsi brutalement augmenté de

**Évolution du taux de prélèvements sociaux sur les pensions de retraites**  
(au 31 décembre de chaque année)



1,7 % depuis 2018 sur les pensions. Il a fallu de fortes mobilisations que cette augmentation ne soit appliquée qu'au-dessus d'un certain seuil. Cela dit, cette augmentation touche la moitié des retraité.e.s.

Avec la hausse de la CSG combinée au gel des pensions cette année-là, le pouvoir d'achat des retraité.e.s en 2018 a reculé de 2,6 %. D'autres mesures prises en 2014 ont diminué aussi leur pouvoir d'achat telles que la suppression de la ½ part fiscale des veufs et veuves et la fiscalisation de la majoration de 10 % pour le 3e enfant. Les retraité.es sont maltraité.es depuis plusieurs mandatures !

Le pouvoir d'achat des pensionné.e.s de la Fonction publique ayant 66 ans en 2018 est inférieur de 10 % en comparaison de celui des fonctionnaires ayant eu 66 ans en 2004. Cette baisse est toute aussi vraie pour les hommes que pour les femmes.

C'est l'effet de la baisse des salaires de la Fonction publique par rapport à l'inflation. Celle-ci est liée au décrochage du point d'indice avant 2010, puis du quasi-gel du point d'indice depuis 2010 (+ 1,2 % cumulé en 11 ans). La retraite des fonctionnaires étant calculée sur l'indice détenu pendant les 6 derniers mois, les revalorisations de grille ont limité la baisse des salaires et ainsi des pensions pour de nombreux agents, mais elles n'ont pas permis de rattraper l'inflation.

Certains agents proches de la retraite ont subi une baisse de leur pension due à l'allongement des carrières, s'ils ne prolongeaient pas leur activité.

Par rapport à l'inflation, la perte du niveau des pensions des fonctionnaires est de 10 % depuis 2010, mais par rapport à l'évolution des salaires du privé elle est d'au moins 20 %. Depuis plus de 20 ans la croissance de l'économie du pays n'est plus du tout répercutée sur les salaires des fonctionnaires, alors que la Fonction publique contribue pourtant pleinement au progrès économique.

## QUE VEUT LA CGT ?

Le niveau des pensions doit être indexé sur la moyenne des salaires. Nous exigeons la revalorisation du point d'indice des fonctionnaires et le rattrapage des pertes subies.

Nous demandons le retour à la péréquation salaires/retraites, qui permet l'évolution des pensions à chaque revalorisation des carrières des actif.ve.s.

Nous réclamons le financement de la santé et de la perte d'autonomie à 100% par la Sécurité Sociale  
Nous revendiquons la suppression immédiate la hausse de la CSG pour les retraité.e.s, puis la suppression totale de la CSG.

La CGT a évalué le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat des retraité.e.s à 300 € pour l'année 2021.

Sept organisations, dont la CGT, demandent à travers une pétition une augmentation immédiate des pensions mensuelles pour tous les retraité.e.s de 100 € tout de suite comme étape pour obtenir les 300 euros ensuite.

## LA CGT FONCTION PUBLIQUE REFUSE TOUTE NOUVELLE DÉGRADATION DU POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITÉ·E·S DE LA FONCTION PUBLIQUE ET EXIGE :

- **UNE AUGMENTATION IMMÉDIATE DES PENSIONS DE 10% (AU MOINS 100 EUROS POUR CEUX ET CELLES QUI PERÇOIENT LE MINIMUM VIEILLESSE) ;**
- **DES MESURES ANNUELLES D'AUGMENTATION DES PENSIONS**
- **L'INTÉGRATION DE L'ENSEMBLE DES PRIMES DANS LE CALCUL DES PENSIONS.**
- **UN NIVEAU DE PENSION MINIMUM D'AU MOINS 1 800 EUROS.**

**INCLUS**  
DANS L'ABONNEMENT NVO



**6,50 €**  
au lieu de ~~6,90 €~~

**nvoboutique.fr**

## Bon de commande *VO Impôts 2021*

Code article 03210124 / Prix unitaire : 6,50 €

Nb. ex.  x 6,50 € =  €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme  M.  VOTRE UD

NOM\*

PRÉNOM\*

N°\*  RUE\*

CODE POSTAL\*  VILLE\*

TÉL. FIXE\*

TÉL. PORTABLE\*

COURRIEL\*

FACTURE OUI  NON

\* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr



# À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'Etat, épargnez quelques mois et bénéficiez d'une bonification de l'Etat.

Et profitez pleinement de vos Chèques-Vacances auprès des 170 000 professionnels du tourisme et des loisirs.

**Nouveau**

Une bonification de **35%** pour les - de 30 ans

