

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



■ ■ ■ LANCEMENT CAMPAGNE
10 % pour la fonction publique



■ ■ ■ SOCIAL
Restauration et crise sanitaire

FONCTION PUBLIQUE



LIBERTÉS PUBLIQUES : SE MOBILISER
MAINTIEN DE L'ORDRE
JOURNALISME — DROIT D'INFORMER



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE
OPPORTUNITÉ OU ARNAQUE ?



Mobilisons-nous contre la loi Sécurité globale et les autres textes liberticides !

Surveillance de masse, drones, caméras piétons, grenades d'encerclement et passage lors des manifestations, fichage et répression des militant·es, sont autant d'outils d'un arsenal sécuritaire.

Ils sont des atteintes à la liberté d'expression, la liberté d'informer, la liberté de manifester... Les libertés individuelles, démocratiques, publiques et syndicales sont gravement menacées et ce de façon totalement disproportionnée et injustifiée.

La loi sécurité globale qui sera examinée au Sénat en mars comporte par ailleurs de nombreuses dispositions qui font des missions de service public de sécurité un « marché concurrentiel » avec des prérogatives confiées aux entreprises de sécurité privées et des expérimentations qui visent à plus long terme à transférer des missions de la police nationale aux polices municipales.

Ces choix politiques sont présentés comme « LA » solution en instrumen-

talisant les peurs. Or, un autre projet de société avec des libertés renforcées et des politiques publiques ambitieuses pour les faire vivre est plus qu'urgente et nécessaire!

Dans la Fonction publique d'État, plusieurs affaires de répression contre des fonctionnaires citoyen·nes, ou militant·es engagé·es, lanceur·euses d'alerte nous montrent que celles et ceux qui défendent l'intérêt général sont réprimé·es alors qu'elles et ils devraient au contraire être protégé·es par leur administration. La CGT, bien souvent de façon unitaire et large, est quant à elle à leurs côtés et ne lâche rien pour gagner ce combat indispensable!

Dans de nombreux ministères, les exemples de luttes menées ne manquent pas. La justice administrative a rendu des décisions récentes pour réaffirmer les libertés syndicales, nous confortant dans la légitimité de notre action.

Ce combat est également lié à celui

que nous menons pour l'abrogation de la Loi de transformation de la Fonction publique qui vide les Commissions administratives paritaires de leurs prérogatives et supprime les Comités d'Hygiène et de Sécurité et Conditions de Travail.

Ces instances représentatives doivent au contraire être rétablies et leurs moyens renforcés pour que l'intérêt collectif soit au cœur de la démocratie au travail.

Pour l'UFSE-CGT, les libertés sont essentielles à la démocratie et leur exercice est porteuse de progrès social.

Pour l'UFSE-CGT, la « sécurité » de demain doit être au service de toute la population et assurée par un service public uniforme sur tout le territoire ; dotée de moyens humains et matériels ; contrôlée par la population de façon démocratique et être garante de la devise de la République : Liberté - Égalité - Fraternité. ♦

FP 

SOMMAIRE

Différents problèmes nous ont conduits à retarder la sortie de ce numéro. Nous vous prions de bien vouloir nous en excuser.

<p>2 ■ ACTU</p> <p>■ Conférence de presse 10 décembre 2020 : Lancement de la campagne</p> <p>3 ■ Éducation nationale : Poursuivre la dynamique</p> <p>3 ■ Mobilisons-nous les 3, 16 et 30 janvier contre la loi sécurité globale et les autres textes liberticides</p> <p>4 ■ Recours : Les fichiers de police — trop peu — recadrés par le Conseil d'État</p> <p>6 ■ MISSIONS</p> <p>■ Maintien de l'ordre : C'est quoi ce schéma ?</p> <p>7 ■ Syndicat national des journalistes CGT</p> <p>Trois questions à Emmanuel Vire, secrétaire général SNJ-CGT</p>	<p>7 ■ DLAJ Entrave à la liberté d'informer</p> <p>11 ■ INSTANCES</p> <p>■ CCFP Compte rendu 13 novembre</p> <p>13 ■ CCFP Compte rendu 24 novembre</p> <p>14 ■ CSFPE Compte rendu 16 novembre</p> <p>19 ■ VIE SYNDICALE</p> <p>■ Préparation du congrès de l'UFSE-CGT</p> <p>20 ■ SOCIAL</p> <p>■ PSC Où en sommes-nous ?</p> <p>21 ■ Restauration RIA et crise sanitaire</p> <p>22 ■ DROIT</p> <p>■ La rupture conventionnelle : Opportunité ou arnaque ?</p>
---	--



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 RÉDACTION :
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



CONFÉRENCE DE PRESSE 10 DÉCEMBRE 2020

Lancement de la campagne

Jean-Marc CANON, UFSE-CGT;
Philippe MARTINEZ, CGT; Natacha
POMMET, FDSP-CGT; Baptiste
TALBOT, Coordinateur de la CGT-
FP; Mireille STIVALA, FDSAS-CGT



POUR QUOI CETTE CAMPAGNE ?

Comme durant chaque épisode de crise, le rôle irremplaçable de l'intervention publique est depuis quelques mois remis en pleine lumière.

La crise sanitaire présente ajoute à cela une dimension particulière dans la mesure où de nombreux agents publics se trouvent particulièrement exposés au risque épidémique.

Dans ce contexte, tout en louant dans ses discours les agents publics, le gouvernement persiste et signe sur sa ligne fondamentalement hostile à la Fonction publique :

- Poursuite des réformes régressives engagées (dont la suppression des CHSCT est un symbole éloquent)
- Maintien du gel de la valeur du point d'indice que ne masquent pas les primes parcellaires, circonstancielles et discriminatoires mises en œuvre qui, rappelons-le, ne concernent qu'une minorité d'agents

- Absence d'inflexion budgétaire significative sur le financement des missions et des emplois

On demande donc aux agents publics, dans des conditions fortement dégradées, de continuer à exercer leurs missions sans les rémunérer justement et sans leur donner les moyens de faire leur travail dans de bonnes conditions.

C'est parfaitement intolérable.

En tant que première organisation dans la Fonction publique, alors que les personnels sont particulièrement mis à l'épreuve dans des conditions difficiles, la CGT estime de sa responsabilité d'être à l'initiative pour porter de manière offensive les légitimes revendications des personnels, qui sont en pleine harmonie avec les intérêts des usagers des missions publiques.

POURQUOI 10 % ?

S'il ne s'agit pas d'un chiffre magique, la CGT observe qu'il fonctionne bien pour donner une indication sur le niveau d'effort nécessaire pour répondre à l'urgence et marquer une rupture avec les politiques d'austérité.

10 % d'augmentation de la valeur du point d'indice, c'est la mesure nécessaire pour rattraper les pertes accumulées depuis juin 2010 et le début de la politique de gel de la valeur du point.

10 % de temps de travail en moins rapporté à la durée légale, cela correspond à la revendication CGT du passage aux 32 heures pour travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous.

10 % d'efforts budgétaires concrets pour revaloriser les carrières des filières à prédominance féminine, c'est une première étape significative pour commencer réellement à réduire l'intolérable inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

10 % d'effectifs en plus, c'est commencer de répondre aux besoins criants d'effectifs, en premier lieu à l'hôpital public.

SOUS QUELLES FORMES ET AVEC QUELS PROLONGEMENTS ?

Nous publions aujourd'hui deux premiers supports de campagne avec des tracts consacrés aux emplois et aux salaires. D'autres seront publiés sur différents supports, notamment sur la question du financement.

Des initiatives seront organisées en territoire ces prochains mois.

Cette campagne des organisations CGT de la Fonction publique s'inscrit dans celles menées par la Confédération sur les services publics, les salaires, les 32 heures.

La présence du secrétaire général de la CGT à cette conférence de presse de lancement marque le fait qu'il s'agit d'une campagne revendicative inscrite dans un cadre large, parce que les revendications des personnels concourent à l'intérêt général, parce que pour avoir un service public de qualité, les usagers ont besoin d'agents publics en nombre, bien payés, bien formés et ayant de bonnes conditions de travail.

Les manifestations contre le projet de loi Sécurité globale, et les nombreux mouvements revendicatifs dans la période, démontrent la disponibilité pour l'action et la possibilité de réussir des mobilisations de masse.

Nous ne nous interdisons rien, bien au contraire.

Nous souhaitons que cette campagne soit utile aux personnels pour développer leurs luttes.

La CGT est à leur disposition pour agir.

La CGT demeure par ailleurs disponible sur la base de contenus revendicatifs ambitieux pour apporter sa contribution aux nécessaires processus unitaires d'intervention, comme nous l'avons fait récemment sur plusieurs thèmes (salaires, jour de carence, protection sociale complémentaire, entre autres). Parce que nous sommes convaincus que l'élévation du niveau du rapport de force passe par l'unité, la CGT entend continuer de développer la démarche intersyndicale la plus offensive et large possible.

Nous avons enfin la volonté de nourrir le débat citoyen à venir en prévision des prochaines échéances électorales, car nous pensons que les services publics et la Fonction publique, qui ont une fois de plus démontré leur efficacité au service de la Nation, méritent un grand débat citoyen. Le temps des crises est aussi celui des choix politiques, nous sommes convaincus que le choix du service public demeure aussi pertinent que porteur d'avenir. ♦

ÉDUCATION NATIONALE

Poursuivre la dynamique

COMMUNIQUÉ
COMMUN CGT
éduc'action, FNEC FP
FO, FSU, SNALC, SUD
éducation

Nos organisations se félicitent du succès de la grève du 10 novembre, particulièrement dans ce contexte de l'état d'urgence sanitaire et quelques jours à peine après la reprise. L'annonce de la grève avait certes déjà contraint le ministre à des annonces sur les lycées, mais nous sommes encore loin de ce qu'il faudrait pour assurer la sécurité sanitaire des personnels, des élèves et de leurs familles et aucune mesure n'a été présentée pour les écoles et les collèges. L'organisation des demi-groupes, lycée par lycée, et sans moyen supplémentaire, ne doit pas conduire à aggraver les inégalités entre établissements. Les allègements

d'effectifs demandés par les équipes éducatives doivent être mis en place sans remettre en cause les obligations statutaires et réglementaires des personnels.

Les mesures annoncées ne seront pas suffisantes pour permettre à l'École de faire face longtemps à la deuxième vague épidémique. Il faut pour cela des recrutements massifs de personnels, à commencer par l'admission des listes complémentaires.

Nos organisations appellent les personnels à maintenir cette dynamique revendicative, en organisant des réunions pour faire le point sur la situation. Elles les invitent à agir en direction des DASEN, des recteurs et du ministre.

Nos organisations soutiennent les initiatives d'ores et déjà prévues localement et rappellent qu'elles ont déposé des préavis afin de permettre, au regard des contextes locaux, la poursuite des actions. ♦

> NON AU FORFAIT URGENCE

C'est inacceptable : les assurés ne peuvent être rendus responsables du manque de médecins dits « de ville » ou de recours possibles à des soins de proximité qui les obligent à se rendre dans les services d'urgence. Ils ne peuvent être rendus responsables des fermetures de lits à l'hôpital, du manque de personnels soignants dans tous les services...

La Cgt, au contraire, fait des propositions pour développer l'accès

aux soins de proximité, qu'ils soient programmés ou non.

Elles s'appuient notamment sur la création de Centres de santé pluri disciplinaires (médecins généralistes et spécialistes, infirmiers, radiologues ...) dans le cadre du service public.

**Je suis contre le forfait urgence
Je demande qu'il soit retiré du
projet de financement de la Sécurité sociale**

www.cgt.fr/petition/non-au-forfait-urgences



Pétition
Non au « Forfait Urgences »

C'est inacceptable : les assurés ne peuvent être rendus responsables du manque de médecins dits « de ville » ou de recours possibles à des soins de proximité qui les obligent à se rendre dans les services d'urgence.

MOBILISONS-NOUS

LES 3, 16 ET 30 JANV

CONTRE LA LOI SÉ

ET LES AUTRES TE

La coordination nationale #StopLoi-SécuritéGlobale donne rendez-vous aux défenseur-se-s des libertés dès le dimanche 3 janvier 2021, à Paris, à l'occasion de la Marche blanche en mémoire de Cédric Chauviat. Un an après la mort de ce père de quatre enfants, entre les mains de la police, nous serons aux côtés de sa famille. Son père Christian Chauviat avait déjà accompagné la délégation reçue au ministère de l'Intérieur lundi 23 novembre, malgré les réticences de Gérald Darmanin.

Nous appelons aussi à de nouvelles Marches des libertés, samedi 16 janvier, partout en France, avant un grand rassemblement, samedi 30 janvier, à Paris. Cette dernière date mêlera les voix des journalistes, documentaristes, réalisateur-trices, victimes et familles de victimes de violences policières, associations de droits humains et artistes solidaires du combat contre les lois liberticides.

LOI SECURITE GLOBALE

D'ici là, nous appuierons les actions qui ont pour objectif le retrait des articles 21, 22 et 24 de la proposition de loi dite « Sécurité globale », le retrait du Schéma national du maintien de l'ordre (SNMO) et de toute autre disposition élargissant la surveillance de masse ou faisant reculer le droit à l'information. La coordination nationale #StopLoi-SécuritéGlobale continuera à informer sur les conséquences délétères de ces textes, par le biais de clips réalisés par l'équipe vidéo de la coordination, donnant un éclairage juridique et faisant témoigner des victimes de violences policières.

Depuis le premier rassemblement organisé le 17 novembre devant l'Assemblée nationale, notre coordination n'a cessé de s'élargir. Formée à l'initiative des quatre principaux syndicats de journalistes et de la Ligue des droits de l'Homme, elle comprend aujourd'hui des associations ou collectifs représentant les métiers de la presse et des médias, et aussi des organisations œuvrant dans le domaine de la justice, des libertés numériques, de la défense de l'environnement ou contre les violences policières et leur impunité.

Dans le même temps, des coordinations locales se sont formées à travers tout le pays et plus de 150 villes ont connu au moins une manifestation contre la proposition de loi « Sécurité globale ».

VIER
SECURITÉ GLOBALE
TEXTES LIBERTICIDES

EFFETS D'ANNONCE

Malgré une mobilisation de très grande ampleur (500 000 manifestant·e·s en France, le 28 novembre), déployée dans un contexte d'état d'urgence sanitaire et de confinement, le gouvernement et les parlementaires se sont contentés d'effets d'annonce s'agissant de la réécriture de l'article 24 de la proposition de loi « Sécurité globale ». Texte que le Sénat semble vouloir fusionner avec l'article 18 du projet de loi « confortant les principes républicains », précédemment nommée « contre le séparatisme ».

Ni la commission Delarue sur les rapports entre journalistes et forces de l'ordre ni le « Beauvau de la sécurité » ne sauront nous détourner de notre objectif. Du reste, Emmanuel Macron n'a toujours pas répondu à notre demande de rendez-vous adressée par courrier et publiée sous la forme d'une lettre ouverte le 14 décembre.

ÉTAT POLICIER

Par ailleurs, notre opposition aux dispositifs de surveillance généralisée instaurés par les drones et les caméras piétons, ou à la sélection des journalistes instaurée par le nouveau SNMO n'a pas été entendue. Des décrets parus en décembre étendent les possibilités de fichage aux groupements et notamment aux opinions politiques ou syndicales, aux comportements et habitudes de vie...

Les pressions politiques de policiers se présentant en uniforme et en plein couvre-feu devant les domiciles d'élue·e·s ou devant des tribunaux confirment nos craintes quant à l'instauration d'un véritable État de police par la combinaison du SNMO, de la proposition de loi « Sécurité globale » et du projet de loi « confortant les principes républicains ».

Tant que ces textes liberticides ne seront pas abandonnés, nous défendrons sans relâche nos libertés.

La coordination #StopLoiSécurité-Globale fédère des syndicats, sociétés, collectifs, associations de journalistes et de réalisateur·trices, confédérations syndicales, associations, organisations de défense de droits humains, comités de victimes et de familles de victimes de violences policières, collectifs de quartiers populaires, exilé·e·s et Gilets jaunes. ◆

Paris, le 23 décembre 2020.

RECOURS :

Les fichiers de police – trop peu – recadrés par le Conseil d'État

COMMUNIQUÉ COMMUN :

CGT, FO, FSU, SAF, SM, SOLIDAIRES, UNEF, GISTI

Saisi d'un recours en référé par les organisations syndicales CGT, FO, FSU, SAF, SM, Solidaires, l'Unef, ainsi que par l'association GISTI contre les décrets qui élargissent considérablement le champ de trois fichiers de police et de gendarmerie, le Conseil d'Etat vient malheureusement de rendre une décision de rejet.

Bien maigre consolation, la décision du Conseil d'État vient simplement préciser que la mention des opinions politiques, des convictions philosophiques, religieuses ou une appartenance syndicale ainsi que des « données de santé révélant une dangerosité particulière » ne sauraient constituer en tant que telles des catégories de données pouvant faire l'objet d'un fichage mais que, dans l'hypothèse où des activités seraient susceptibles de porter atteinte à la sécurité publique ou à la sûreté de l'État, il sera possible de ficher ces activités, même si elles font apparaître les opinions politiques, les convictions philosophiques, religieuses, l'appartenance syndicale ou des données de santé de la personne. La nuance est importante et interdit donc « un enregistrement de personnes dans le traitement fondé sur la simple appartenance syndicale ». Il est heureux que le Conseil d'État l'ait précisé et nous veillerons à ce que la CNIL soit particulièrement attentive à faire respecter ce point.

Toutefois, l'atteinte portée aux droits et libertés reste conséquente car ces informations pourront toujours assez facilement apparaître dans les fichiers concernés et ce d'autant plus que parmi ces fameuses « activités susceptibles de porter atteinte à la sécurité publique ou à la sûreté de l'Etat », peuvent désormais figurer les « habitudes de vie », notion particulièrement floue, ou encore l'activité d'une personne sur les réseaux sociaux.

En outre, ces fichiers peuvent avoir des conséquences directes sur la situation professionnelle d'un bon nombre de salarié·e·s. Ils sont directement consultés pour toutes les enquêtes administratives préalables aux recrutements, affectations, mutations, décisions d'agrément ou d'habilitation pour certains emplois (emplois publics ou privés relevant du domaine de la sécurité ou de la défense, l'accès à des zones protégées comme les sites nucléaires, les sites militaires, aéroports, emplois au sein d'une entreprise de transport public de personnes...). Ils sont aussi consultés par les préfetures à l'occasion des demandes de titres de séjour ou de naturalisation par les étrangers.

Il est donc évident que le combat ne peut s'arrêter là : nos organisations reviendront donc devant le Conseil d'Etat pour obtenir l'annulation des dispositions les plus inquiétantes des décrets contestés. ◆

Montreuil le 5 janvier 2021.

En pleine crise sanitaire, une deuxième vague, un deuxième confinement, après l'ignoble assassinat de Samuel Paty, l'actualité s'est bousculée concernant les dispositifs de sécurité. Schéma national du maintien de l'ordre, loi sécurité globale, loi contre les "séparatismes", le gouvernement accélère les réformes. Depuis 2015 et les états d'urgence successifs, l'Etat tend à rogner sur les libertés individuelles et collectives, et déploie à coup de lois et décrets, des dispositifs toujours plus contraignants concernant le droit de manifester, le fichage des individus, etc. Aujourd'hui, c'est la liberté d'informer qui est visée. L'Etat souhaiterait invisibiliser les violences infligées lors des manifestations en restreignant la présence des journalistes. La CGT est montée au créneau contre le schéma du maintien de l'ordre. Une audience au fond est attendue devant le Conseil d'Etat. Le point avec la CGT police, Emmanuel Vire du SN-CGT et le secteur droit, liberté et action juridique confédéral.



Maintien de l'ordre: *C'est quoi ce schéma?*

La France est le seul pays qui dispose depuis un siècle d'une force professionnelle de maintien de l'ordre. À l'origine, il s'agissait d'escadrons de gendarmerie mobile qui portaient un autre nom lors de leur création. Le régime s'était assuré de la loyauté de militaires de la Gendarmerie à l'égard de la République, qui avaient surtout la tâche de pourchasser les réfractaires fuyant le front.

En 1921, la gendarmerie mobile est créée telle qu'on la connaît de nos jours. Équipée de façon définitive en 1927, elle fut le premier corps d'État professionnel doté d'une doctrine et d'équipements spécifiques pour la gestion des foules.

Après la Seconde Guerre mondiale, Charles de Gaulle souhaite la création d'unités issues de la sûreté publique. Les Compagnies républicaines de sécurité (CRS) voient le jour. Depuis, l'État dispose d'environ 20000 fonctionnaires et militaires presque exclusivement affectés au maintien de l'ordre.

Ce maintien de l'ordre a évolué au gré des épisodes d'apaisement ou de forte contestation sociale. La modulation repose sur plusieurs instruments issus de la doctrine d'emploi, du volume de personnel et des objectifs.

En premier lieu, la volonté de régulation préalable à la manifestation a

été codifiée en 1935, après les manifestations des 6 et 9 février 1934, organisées devant l'Assemblée nationale. À cette occasion, un décret-loi obligera les organisateurs à déclarer leur manifestation. L'autorité administrative l'autorisera la plupart du temps, selon des règles établies sur le fondement de la sûreté de l'État et de la sécurité publique, ou exceptionnellement l'interdira. La suite démontrera que la règle varie selon le gouvernement en place.

Deuxième phase, lorsque des troubles surviennent et que la situation risque d'échapper à l'autorité publique, la mise à distance des foules est rendue inévitable. L'usage des gaz et des

Ces unités, pour la plupart spécialisées dans la répression des violences urbaines, agissent en autonomie, sans contrôle direct et sans doctrine d'emploi, sinon par des réactions violentes



Cet arsenal juridique n'a pas suffi à dissuader les démonstrations populaires. Il a sans doute eu l'effet inverse, puisque les protestataires se sont adaptés et parfois radicalisés.

radio de manière trop lointaine.

Deux choix sont alors faits. D'abord, il s'agit d'employer CRS et gendarmes sur la voie publique le plus souvent et le plus longtemps possible, même pour des tâches qui ne relèvent pas du maintien de l'ordre, tâches qualifiées « de sécurisation ». Par exemple, pour sécuriser telle ou telle banlieue. C'est autant de temps en moins pour le perfectionnement au maintien de l'ordre, mais aussi autant d'accumulation de jours de récupération.

L'EFFET DE L'ÉTAT D'URGENCE

Une deuxième évolution est l'introduction dans la doctrine d'emploi du maintien de l'ordre de la gestion des violences urbaines que connaît la France depuis les années quatre-vingt-dix. Ainsi, en 1995, certains policiers se sont spécialisés dans les violences urbaines et seront équipés du Flash-Ball, aujourd'hui lanceur de balles de défense (LBD).

Lorsque ces unités sont employées dans des dispositifs de maintien de l'ordre, deux doctrines se télescopent, avec deux types de moyens matériels. L'une consiste à repousser la foule; l'autre, à frapper la foule.

Une certaine idée du maintien de l'ordre préventif naît autour l'« état d'urgence » prononcé à la suite des attentats de novembre 2015 et qui sera prolongé durant deux ans, ancré ensuite dans le droit ordinaire par la loi d'octobre 2017. Elle ouvre la porte à l'interdiction de prendre part à des manifestations, ainsi qu'à l'assignation à résidence de toute personne à l'égard de laquelle on pouvait avoir des soupçons sur le fait qu'elle pouvait commettre des violences ou troubler l'ordre public.

À la fin de 2018, le Conseil d'État, à la suite d'une Question prioritaire de constitutionnalité (QPC), a déclaré non conforme à la Constitution ce type de restrictions quand elles ne sont pas en lien direct avec le terrorisme.

Afin d'éviter les formations de cortèges et le recours quasi systématique à l'utilisation de la force, l'État a tenté, sans succès, de durcir les conditions d'organisation de manifestations sur la

voie publique, espérant ainsi juguler un phénomène en croissance constante. Il publie le décret du 20 mars 2019 pénalisant la participation à une manifestation interdite, et la loi du 10 avril 2019 visant à renforcer et à garantir le maintien de l'ordre public lors des manifestations.

Cet arsenal juridique n'a pas suffi à dissuader les démonstrations populaires. Il a sans doute eu l'effet inverse, puisque les protestataires se sont adaptés et parfois radicalisés.

Ces tentatives ont laissé apparaître des dysfonctionnements graves dans l'ordonnancement des opérations, mettant l'exécutif face à des responsabilités aux effets désastreux.

Il devenait donc nécessaire pour le chef de l'État de rassurer les Français face à la répression impopulaire des mouvements sociaux massifs et de leurs conséquences en termes de communication. Le gouvernement s'est vu obligé de tenter de gommer l'image impopulaire renvoyée par les épisodes violents du « rétablissement de l'ordre » auquel il a forcé la main.

LA POSITION DE LA CGT-POLICE

Respectueuse du droit constitutionnel des citoyens de manifester contre des décisions qu'ils jugent antisociales, la CGT-Police demande à l'État de revenir à un maintien de l'ordre professionnel consistant à la mise en sécurité des cortèges.

Pour cela, il est urgent de remettre les opérations de maintien de l'ordre aux mains des experts que sont les CRS et les escadrons de la Gendarmerie nationale. À cette fin, il convient de remettre leurs effectifs à niveau et de respecter leur indépendance déontologique héritée des directives du préfet Grimaud.

Il convient également de renforcer de manière urgente les services de renseignement territorial afin d'anticiper les intentions de récupérations violentes par l'infiltration des cortèges. La modernisation de la communication doit être opérée en concertation constante avec les organisateurs.

Sur commande du chef de l'État, Monsieur Christophe Castaner, alors ministre de l'Intérieur, a produit en juin 2019 les conclusions d'un séminaire de travail destiné à tracer les grandes lignes du maintien de l'ordre moderne. Cet exercice, plutôt destiné à lisser les apparences, a été interrompu dans sa lancée. Le projet sera repris plus tard par Monsieur Gérard Darmanin, devenu ministre de l'Intérieur. C'est dans ce contexte que, le 16 septembre 2020, un document censé annoncer un maintien de l'ordre moderne, rassurant

lanceurs d'eau sous pression illustrent parfaitement la doctrine de cette étape de dispersion. Enfin, une phase ultime, en cas de nécessité, plus violente et donc plus dangereuse, met les forces de l'ordre au contact direct avec les manifestants.

Ce modèle a connu des évolutions au cours des vingt-cinq dernières années. Les manifestations ouvrières contre la fermeture des mines du Nord ou des grands bassins d'emploi n'ont plus cours. La gestion des manifestations importantes, contre la Loi travail, celles de Sivens (Tarn), maintenant celles des « Gilets jaunes », montre un tournant décisif qui s'opère par une succession de mesures assumant une certaine violence.

D'abord, la France a réduit drastiquement les effectifs dans la fonction publique. La police et la gendarmerie n'y ont pas échappé, ce qui a eu une conséquence immédiate constatée au cours du mouvement des Gilets jaunes. Les responsables de l'ordre public ont dû faire appel à des forces hétéroclites, non issues des rangs des forces spécialisées, donc non préparées. Sans repères, ces unités, pour la plupart spécialisées dans la répression des violences urbaines, agissent en autonomie, sans contrôle direct et sans doctrine d'emploi, sinon par des réactions violentes à l'appel d'ordres diffusés par

et novateur, est présenté sous l'appellation « Schéma national du maintien de l'ordre ». Le dernier avait été mis en place en 2002 par Monsieur Nicolas Sarkozy, alors ministre de l'Intérieur.

Alors qu'une réelle adaptation est indispensable, les décisions de l'actuel ministre de l'Intérieur sont décevantes et inquiétantes car elles écartent les seules unités spécialisées capables de gérer de manière professionnelle les débordements.

Ce Schéma national du maintien de l'ordre est une coquille vide, pâle copie du rapport de l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice de mars 2019 dont il reprend les conclusions. On retrouve, de même source, la tentative d'encadrer la communication que l'on ne maîtrise pas.

La CGT-Police n'accepte pas l'émergence d'unités d'un nouveau type, non spécialisées au maintien de l'ordre et dont on a connu les limites dans un passé pas si lointain. La mise en place de « réserves généralistes » sporadiquement constituées, issues des commissariats encore une fois dépouillés, ne sera jamais la réponse adaptée. Sécurité publique et ordre public sont deux métiers qui ne sont pas interchangeables.

Le gouvernement n'entend pas changer de stratégie. Les mesures impopulaires se succèdent à un rythme sans précédent, et la grogne sociale est forte.

D'un autre côté, les messages d'alerte envoyés au sommet de l'État par les responsables des unités de maintien de l'ordre sont clairs. Les ordres indignes ne seront pas exécutés! ♦



>> SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES CGT

TROIS QUESTIONS À EMMANUEL VIRE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SNJ-CGT

■ COMMENT SONT ATTRIBUÉES LES CARTES DE PRESSE, PAR QUI, SUR QUEL FONDEMENT ? POURQUOI CERTAINS JOURNALISTES N'EN POSSÈDENT PAS ?

Emmanuel Vire – Il faut d'abord préciser que l'exercice du métier de journaliste en France est libre et qu'il n'est pas réservé aux détenteurs de la carte de presse où même d'un quelconque diplôme de journaliste. Et c'est bien sûr un principe auquel est très attaché le SNJ-CGT. La carte d'identité des journalistes professionnels a été instaurée par la loi du 29 mai 1935. Elle est l'une des composantes du statut de la profession. Elle est délivrée par la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP), composée de 16 représentants des journalistes (8 titulaires et 8 suppléants) élus (tous les 3 ans) sur liste syndicale et de 16 représentants des éditeurs (8 titulaires et 8 suppléants) désignés par les organisations professionnelles. Suite aux élections de 2018 le SNJ-CGT, 2e syndicat de la profession, a 4 représentants.

La commission est le reflet des difficultés de la profession et de sa précarisation. Le nombre de cartes est passé de près de 40000 à moins de 35000 en 8 ans et le taux de précarité (journalistes

pigistes et CDD) sera bientôt de 30%. Et cela alors que les critères d'attribution se sont assouplis. Pour obtenir sa carte de presse il faut que le journalisme constitue votre activité principale (au moins 50,1% des revenus) et justifier environ de 40% du SMIC mensuel. Une commission plénière paritaire se réunit tous les 15 jours afin d'étudier les cas litigieux.

Malheureusement beaucoup de jeunes consoeurs et confrères ne peuvent l'obtenir car ils sont obligés de travailler par exemple dans la communication pour pouvoir subsister. Aussi parce que les employeurs ne respectent pas le code du travail et la convention collective, qui stipulent que les journalistes sont des salariés, en payant les journalistes en facture ou sous statut auto-entrepreneur.

C'est aussi pour cette raison que notre presse syndicale est capitale dans la bataille idéologique que nous devons mener et qu'il faut à tout prix la préserver.



■ DANS UN CONTEXTE DE PRÉCARISATION DE LA PROFESSION, DE LA MULTIPLICITÉ DES MÉDIAS, COMMENT LES JOURNALISTES INTERVIENNENT-ILS AUJOURD'HUI POUR COUVRIR LES MOUVEMENTS SOCIAUX ?

Emmanuel Vire – La couverture des mouvements sociaux pose évidemment problème car il est clair qu'ils sont de moins en moins évoqués par les médias dominants ou alors de manière souvent caricaturale. D'une manière générale c'est l'ensemble du monde du travail qui a disparu des radars et cela a été voulu par les chefferies éditoriales. Par exemple à l'AFP il n'y a plus de service « social », il a été fondu dans un service France. Il y a une vraie volonté de la part des médias dominants de cacher les conflits sociaux, les grèves, les manifs. Ce n'est pas une surprise et il ne faut jamais oublier que les principaux titres de presse ou les chaînes d'infos en continu appartiennent tous à des milliardaires (Dassault, Bolloré, Bouygues, Arnault...). Dans ce contexte peu de médias (L'Humain, Mediapart...) s'intéressent aux mouvements sociaux ou alors ce sont des petits médias indépendants et locaux.

C'est aussi pour cette raison que

notre presse syndicale est capitale dans la bataille idéologique que nous devons mener et qu'il faut à tout prix préserver. Il faut aussi bien sûr, et c'est une des principales revendications du SNJ-CGT, que le pluralisme de la presse soit encouragé par l'Etat qui doit cesser de subventionner les milliardaires ! Aujourd'hui ce sont plusieurs centaines de millions d'euros d'aides directes qui sont accordées aux principaux titres de presse (Le Monde, Le Figaro, Les Echos...) détenus par les plus grandes fortunes de ce pays.

■ EN QUOI LE SNMO MET EN DANGER LA LIBERTÉ DE LA PRESSE ? EN QUOI CE SCHEMA ENTRAINE-T-IL L'EXERCICE DE LA MISSION D'INFORMER ?

Emmanuel Vire – Le nouveau schéma de maintien de l'ordre (SNMO) proposé par le ministre Darmanin le 16 septembre dernier est une nouvelle attaque contre la liberté de la presse et plus globalement une entrave à la liberté de manifester. C'est pour cette raison que la CGT et le SNJ-CGT l'ont attaqué devant le Conseil d'Etat. Il participe à une insécurisation globale de la profession de journaliste qui est malmenée et entravée depuis plusieurs années : loi sur le secret des affaires, loi

contre les Fake news, tentatives répétées de toucher à loi de 1881. Concernant la couverture des manifestations les problèmes existent depuis la lutte contre la loi travail sous Hollande et n'ont cessé de s'accroître. Pendant le mouvement des Gilets jaunes ce sont plus de 60 confrères qui ont été blessés dont plusieurs grièvement. Sans compter les arrestations arbitraires ou les saisies des équipements de protection. Nous avons attaqué le SNMO sur trois points principaux : la nécessité pour les journalistes d'avoir une carte de presse afin être « accrédités » ; l'obligation d'être identifié pour pouvoir porter un équipement de protection ; le devoir de se disperser comme les autres manifestants quand l'ordre en est donné par les autorités.

Si le juge nous a quelque peu rassuré concernant les équipements de protection il est clair que ce nouveau schéma ne peut rester en l'état. Au vu de l'extrême tension de la société mais aussi des rapports entre les journalistes et les forces de l'ordre il est urgent qu'une concertation, exigée par tous les syndicats de la profession, s'ouvre avec le ministère de l'intérieur. ♦

>> DLAJ

Entrave à la liberté d'informer

Dans la continuité des combats de la CGT pour la défense de la liberté de manifester, la Confédération aux côtés du SNJ-CGT, a déposé un recours contentieux contre le « schéma national du maintien de l'ordre » (SNMO).

Loin d'apporter les garanties permettant de préserver la liberté de manifester, ces consignes gouvernementales présentent au contraire de nombreuses dérives inquiétantes.

Certes quelques légères améliorations sont à noter et à mettre au crédit des dénonciations politiques faites notamment par la CGT ; telles que le remplacement de la grenade GLI-F4 par la grenade GM2L ne contenant pas d'explosif, ainsi que la mise en place d'un superviseur pour les tirs de LBD.

Cependant, ce n'est clairement pas suffisant ! Globalement ce schéma reconduit une doctrine de maintien de l'ordre qui est loin d'apaiser les violences et a plutôt tendance à créer l'escalade de celle-ci (contacts avec les manifestants pour les interpellier, utilisation d'armes mutilantes, nasse de manifestants...). Pire encore, ce SNMO porte atteinte gravement à l'exercice libre et indépendant par les journalistes de la liberté d'informer.

La liberté fondamentale de manifester est indissociable de la liberté d'expression et de la presse. Comment faire valoir nos revendications si les manifestations ne sont pas couvertes et relayées par des journalistes indépendants et libres ; ou qui risquent d'être poursuivis pénalement alors qu'ils ne font qu'exercer leur métier d'informer. De plus, on sait aujourd'hui que les images des journalistes sont absolument précieuses et indispensables pour dénoncer les violences policières. Elles sont également utiles pour défendre des militants injustement poursuivis au pénal.

Par conséquent, au-delà de la dénon-

ciation politique, un combat juridique est apparu indispensable afin de dénoncer ces atteintes graves. Une requête en annulation du SNMO a été déposée au Conseil d'Etat ainsi qu'un référé suspension. Mais le juge des référés (juge de l'urgence) a rejeté notre demande en considérant qu'il n'y avait pas d'urgence ni d'atteinte grave et immédiate à des libertés fondamentales ! Le combat continue au fond.

L'ATTEINTE AU PRINCIPE D'ÉGALITÉ ET AU PRINCIPE CONSTITUTIONNEL DU PLURALISME DES MÉDIAS

Le SNMO instaure plusieurs catégories de journalistes : « titulaire de la carte de presse », « accrédité par les autorités », ou simplement « identifié » et les autres. Ces catégories de journalistes n'auront pas les mêmes droits (droit ou non de porter des équipements de protection, droit ou non à l'information et communication avec les forces de l'ordre). Ces distinctions catégorielles portent atteinte au principe d'égalité en ce qu'elle n'est fondée sur aucun

objectif légitime. Concrètement cela va donc conduire à ce que certains journalistes ne puissent pas exercer leur métier convenablement : sans aucune protection et sans information. Ils ne pourront donc plus couvrir les manifestations. Cette distinction catégorielle entraîne de facto une atteinte au principe constitutionnel du pluralisme des médias, à l'indépendance de la presse puisque cela limite le nombre de journalistes, leur indépendance et leur liberté.

Le juge des référés a simplement répondu que l'urgence n'est pas caractérisée car ce « canal de communication » n'est pas indispensable aux journalistes pour faire leur travail. En revanche, sur le droit de porter des protections, le juge précise que les journalistes sont présumés avoir un motif légitime pour se protéger. Cet élément implicite permet de réaffirmer que les journalistes ne pourront pas être poursuivis pour le délit de dissimulation de visage. Reste à savoir si en manifestation, l'arbitraire de certaines décisions de force de l'ordre ne seront pas toujours de mise !

JOURNALISTES ASSIMILÉS À DES DÉLINQUANTS : ENTRAVE À LA LIBERTÉ D'EXERCER LEUR MISSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL D'INFORMER

Le SNMO assimile les journalistes

On comprend qu'à ce jeu de la concurrence généralisée, personne ne gagne, sauf les détenteurs de capitaux.

à des participants à un attroupement illégal lorsqu'ils sont encore présents dans la manifestation après les sommations de se disperser émanant des forces de l'ordre. S'il est évident que les journalistes n'ont pas d'immunité pénale, les empêcher de couvrir la manifestation lorsqu'elle dégénère est une entrave flagrante à l'exercice libre, plein et entier de leur mission d'intérêt général d'informer.

Une fois encore, le juge des référés considère qu'il n'y a pas d'illégalité manifeste ou évidente. Cependant il rappelle que même si le SNMO ne le précise pas, un journaliste ne pourra pas être condamné si on n'arrive pas à prouver son intention de se maintenir dans l'attroupement. Le juge précise également que le SNMO ne demande pas à ce que les journalistes se positionnent, après sommation, derrière les cordons des forces de l'ordre, ce qui sous-entend qu'ils pourront se positionner entre les forces de l'ordre et les manifestants. Il est évident que cette légère précision, certes bienvenue, est très loin de rassurer pleinement. En effet on voit mal comment cela peut s'appliquer concrètement et

comment les journalistes vont pouvoir exercer leur travail s'ils risquent d'être inquiétés et arrêtés.

L'ESCALADE DE LA VIOLENCE COMME ARME DE DISSUASION CONTRE LA LIBERTÉ DE MANIFESTER

Plusieurs éléments du SNMO montrent que le Ministère entérine une doctrine d'escalade de la violence. Cette doctrine est contraire à l'ensemble des recommandations européennes et internationales en la matière qui prônent au contraire l'apaisement des tensions pour protéger la liberté fondamentale de manifester par la communication en amont, la réduction de la présence policière, la protection des manifestants, et l'interdiction des armes dangereuses. Plusieurs rapports ont été publiés depuis quelques années sur ce sujet tel que ceux du Défenseur des droits, d'Amnesty international ou de l'ACAT.

Au rebours de ces orientations progressistes, le SNMO confirme l'utilisation de la nasse pour encercler les manifestants, l'utilisation d'armes dangereuses (LBD, grenades, gaz...) et la répression pénale des manifestants.

Or la liberté de manifester ne peut s'exercer pleinement dans un tel contexte d'escalade de la violence. En effet cette doctrine de maintien de l'ordre a alors un effet dissuasif sur les citoyens et constitue donc une menace pour la liberté de manifester. Ces arguments seront examinés lors d'une procédure au fond (hors urgence). ♦



>> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Compte rendu 13 novembre

Le CCFP s'est tenu à distance sous la présidence de la ministre, laquelle a insisté sur sa préoccupation du moment: l'attractivité dans la fonction publique. Les outils qu'elle entend mettre en œuvre sont: l'inscription dans les cordées de la réussite (!), l'augmentation des classes intégrées et du recours à l'apprentissage (en finançant les contrats particulièrement dans la territoriale), la multiplication des contrats PACTE et PRAB, le développement de la marque Etat employeur (!!) et une attention portée aux promotions et à la mobilité grâce à la mise en œuvre des outils d'agilité offerts par la loi du 6 août sur la fonction publique (!!!).

La CGT a souhaité qu'une négociation transversale s'ouvre sur les carrières et rémunérations portant sur l'élargissement des grilles indiciaires aux deux versants non inclus dans le Ségur de la santé. La question de l'attractivité de la fonction publique sera réglée par une amélioration des grilles indiciaires et le dégel de la valeur du point.

1. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT

LE DÉCRET N° 2017-1889 DU 30 DÉCEMBRE 2017 MODIFIÉ PRIS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 113 DE LA LOI N° 2017-1837 DU 30 DÉCEMBRE 2017 DE FINANCES POUR 2018 ET INSTITUANT UNE INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC-CSG) a été calculé en janvier 2018, en application du décret du 30 décembre 2017 précité.

Après une réactualisation en janvier 2019 puis en 2020 le texte prévoit de pérenniser le réexamen annuel de l'indemnité en l'étendant à l'ensemble des agents concernés par une évolution à la hausse ou à la baisse de leur rémunération.

FO dépose un vœu: Le CCFP réuni le 13 novembre 2020 demande à la ministre de la Fonction publique de lui présenter avant la fin de l'année un décret modifiant le Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017, dans le but du versement à tous les agents publics des trois versants de la Fonction publique, (à l'exception de ceux affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, ayant bénéficié de la suppression de la CES ou de la contribution salariale d'assurance chômage et de la cotisation maladie), d'une majoration mensuelle et pérenne de leur rémunération de 1,6702 %; avec application au 1er janvier 2018.

Ce vœu prenant en compte deux préoccupations: les nouveaux entrants dans la fonction publique bénéficient de la compensation et elle est versée mensuellement, la CGT décide de le voter.

Votes sur le vœu:

Pour: CFDT – CFTC - CGC – CGT – FA-FP - FO - Solidaires - UNSA.
Contre: Employeurs Etat
Abstention: FSU – Employeurs hospitaliers – Employeurs

territoriaux.

Vote global sur le texte:

Pour: CFTC – CGC – FA-FP - FO - UNSA - Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux.

Abstention: CFDT – CGT - FSU - Solidaires.



2. RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE 2020

L'analyse de la CGT porte sur l'emploi public, sa nature, son attractivité et donc les rémunérations.

Elle s'intéresse également aux inégalités professionnelles femmes hommes.

• Les entrants et les sortants

Ces données, remarquables et utiles, d'entrants et de sortants de l'emploi public chaque année par statut (fonctionnaires ou contractuels) ne sont pas utilisées pour construire un tableau global et comparé des emplois du nombre de fonctionnaires, du nombre de contractuels et du nombre total d'agents publics.

On peut déduire des données présentées que la moitié des nouveaux fonctionnaires étaient contractuels et déjà agents publics. Tout laisse penser qu'augmenter le volume des recrutements ordinaires de fonctionnaires permettrait de baisser année après année le nombre de contractuels, du fait de la forte attractivité du statut de fonctionnaires auprès des contractuels.

Mais pour pouvoir ajuster le volume de recrutement aux objectifs de la politique de GRH de chaque employeur, il faut pouvoir répondre à certaines questions:

– Peut-on anticiper la baisse du nombre d'agents publics du fait d'un remplacement nombre pour nombre des départs de fonctionnaires par un concours externes sachant qu'une large partie des lauréats est contractuelle et déjà agent public?

– Si les sorties ne sont pas remplacées par le même nombre d'entrées, cela crée un besoin structurel de recrutement de contractuels. A contrario peut-on anticiper de combien les concours internes augmentent le nombre de fonctionnaires, puisqu'une partie des lauréats est contractuelle? Les données actuelles du rapport sur les concours et les recrutements ne permettent pas de répondre ou incomplètement à cette question. Elles devraient comporter l'appartenance à l'emploi public préalable des lauréats et ce pour chacun des modes

de recrutement: concours externes et recrutements sans concours, concours internes (auxquels sont éligibles de nombreux contractuels).

Pour pouvoir répondre à ces questions, il faut tant au niveau du rapport sur la fonction publique qu'au niveau de chacun des employeurs publics disposer de tableaux des emplois des fonctionnaires et des contractuels qui synthétisent les données existantes, données qui sont éparpillées et pas totalement reliées les unes aux autres.

Ces tableaux sont nécessaires à un véritable dialogue social sur les lignes directrices de gestion et leurs objectifs en termes de volume, qualité et nature des emplois. Une évolution comparée permettrait de déterminer au niveau de chacun des employeurs publics quel est le niveau nécessaire de recrutement, corps par corps, des fonctionnaires pour permettre le maintien du nombre d'agents publics sans recrutements supplémentaires de contractuels, à minima et de diminuer le nombre de contractuels.

Cela suppose que la base de données sociales dont doivent disposer les syndicats au niveau de chaque employeur public permette de construire aisément les tableaux des emplois des fonctionnaires, des contractuels et de l'emploi public total.

• Cour des Comptes contre rapport sur la FP ?

Cette analyse, d'une forte attractivité du statut des fonctionnaires sur les contractuels et de l'existence de marges de manœuvre pour un accroissement du volume de recrutement des fonctionnaires, qui auraient pour effet de diminuer le nombre de contractuels construite sur la base des données accessibles dans les rapports sur la Fonction publique, est contradictoire avec l'analyse faite par la Cour des comptes en septembre 2020 sur les contractuels.

La Cour des Comptes considère dans cette importante étude que l'augmentation du nombre de contractuels dans la Fonction publique est aussi inexorable que la dérive des continents, adoptant un point de vue largement idéologique. En conséquence il faudrait pour la Cour aménager la coexistence de deux « statuts » d'emplois permanents et pour ce faire négocier des quasi-conventions collectives pour les contractuels de droit public, plus cohérentes avec le marché du travail.

Au contraire les données produites par la Fonction publique depuis plusieurs années confirment le constat de la CGT de la forte attractivité

du statut des fonctionnaires sur les contractuels.

Dans ce cadre, il faut au contraire ouvrir le plus possible de passages pour les contractuels vers le statut des fonctionnaires.

Cela suppose de s'appuyer sur la rémunération des fonctionnaires et sur la reconnaissance de leur qualification pour déterminer la rémunération des contractuels, au lieu de s'en éloigner, et cela suppose de ne pas se résigner au décrochage des rémunérations des fonctionnaires avec le marché du travail.

• Le dossier attractivité de la Fonction publique

Cette approche nous paraît cohérente avec l'étude sur l'attractivité de la Fonction publique du dossier 2020 et en particulier avec les observations de l'étude sur l'insertion des jeunes dans la Fonction publique de 1991 à 2015 qui mettent en lumière une nouvelle forme de régulation de l'emploi public, avec un fort accroissement du nombre d'agents passant par une période d'emploi contractuel avant de devenir titulaires.

L'effet du décrochage de la rémunération des fonctionnaires du marché du travail y est aussi pointé.

• La rémunération des fonctionnaires

Le rapport fait le constat de la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires en 2018.

La totalité des requalifications d'emplois par la grille indiciaire a eu pour seul effet de compenser la baisse de la rémunération indiciaire nette par hausse des prélèvements sociaux, alors que le point d'indice est quasiment gelé depuis 2010.

Le niveau réel de déqualification des emplois de fonctionnaires est donc très fort et tout particulièrement en début de carrière.

Pourtant le salaire net moyen dans la fonction publique est très proche de celui du privé et il le reste: le salaire moyen ne permet pas de mesurer pas la déqualification de façon juste.

Pour disposer d'une vue réelle de la perte de pouvoir d'achat et de la déqualification des fonctionnaires sur le privé, il faut non pas regarder le rapport sur la Fonction publique, rempli de données précieuses et justes, mais « Les hypothèses relatives à la Fonction publique » de la réunion du 15 octobre du Conseil d'orientation des retraites.

On y apprend que de 2006 à 2019 le traitement indiciaire brut moyen des fonctionnaires a décroché de 8 % par rapport au revenu moyen par tête dans le pays. A cette perte il faut rajouter la hausse des cotisations

sociales. La rémunération indiciaire nette décroche encore plus fortement.

On y apprend aussi que de 1989 à 2016, la part des primes dans la rémunération totale des fonctionnaires est passée de 14 % à 20 %.

On y apprend aussi qu'une évolution du traitement indiciaire égale à l'évolution du revenu moyen dans le pays (inflation + croissance) est la situation normale pour le ministère du Budget, ce qui nous aurait été utile pour analyser la situation passée et actuelle des rémunérations. Mais pour le Budget ce retour à une situation normale, sans augmentation du taux de primes, ne sera atteinte qu'en 2037, soit à la Saint-Glinglin !

On gagnerait à intégrer dans le rapport sur la fonction publique les séries historiques et les comparaisons avec le secteur privé qui ont été transmises pour le rapport du COR 2020

On gagnerait à mieux définir si le salaire moyen par tête dans la fonction publique reflète la qualification des fonctionnaires.

• Une instance du CCFP pour les retraites ?

Enfin il est remarquable d'observer que rien du document examiné le 15 octobre par le Conseil d'orientation des retraites n'a été présenté, ni avant ni après, à la formation statistiques (FS2) du conseil commun, censée être aussi en charge de l'examen des questions relatives « à la politique des retraites dans la Fonction publique ».

C'est donc le Conseil d'Orientation des Retraites qui a joué ce rôle.

Sans pilotage politique, la FS2 ne peut pas s'en emparer. Il est donc nécessaire de créer une commission spécialisée propre aux retraites de la Fonction publique.

• Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Le rapport 2020 confirme que les femmes sont majoritaires dans la Fonction publique et que cette progression se poursuit. Les femmes représentent au 31 décembre 2018, 62,5 % des agent.es (+0,2 points par rapport à 2017 et +2,7 points en 10 ans).

Le gel du point d'indice et l'absence de revalorisations des carrières dans la Fonction publique qui touchent un emploi fortement féminisé sont de fait des choix politiques qui creusent les inégalités entre les femmes et les hommes.

La place des femmes est encore plus importante dans la fonction publique hospitalière avec 78 % (61,3 % fonction publique territoriale et 56 % fonction publique d'Etat) et dans les établissements communaux, ou les filières

administrative et soignante de la FPH, elles sont 9 agent.es sur 10. Quelques chiffres: filières sociale (95,5 %) et médico-sociale (94,8 %) de la FPT, établissements pour personnes âgées (87,5 %), greffier.es (87,9 %), secrétaires administratif.ves (78,9 %), professeur.es d'école (84,5 %) dans la FPE...

L'étude sur l'attractivité montre que les femmes ont davantage le sentiment d'être mal payées (44,3 % d'entre elles contre 36,5 % pour les hommes) et que ce sentiment est très proche des réalités salariales. Ce sentiment est plus prégnant dans les métiers en contact direct avec le public, les soins, l'éducation, la formation, la recherche, l'action sociale, les services à la personne.

La revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine est un levier fort d'égalité réelle: c'est une urgence!

Les femmes sont plus touchées par la précarité et le dernier rapport égalité femmes hommes établissait que 67 % des contractuel.les étaient des femmes. Le rapport 2020 rappelle la progression de l'emploi contractuel dans la Fonction publique (1 agent. e sur 5 et 1 entrant. e sur 4) et l'augmentation des CDD dont 72 % sont de moins d'un an. Par ailleurs, de façon globale sur l'ensemble des agent.es, 10 % des postes les moins rémunérés concernent à 70 % les femmes et la précarité qui fait basculer dans la pauvreté des titulaires, des contractuelles concerne majoritairement les femmes.

La lutte contre la précarité et le développement de l'emploi public pérenne sont des enjeux fondamentaux pour l'égalité.

Plus précisément sur les écarts salariaux, l'écart de 12,3 % entre les femmes et les hommes est bien en deçà de la réalité qui est en fait de 19 % dans la Fonction publique (et un quart en moins dans le privé) car notamment l'effet des temps partiels et temps non complets est neutralisé et que les écarts liés à la dévalorisation des filières à prédominance féminine n'est pas pleinement pris en compte... Néanmoins, ce rapport confirme l'incidence des primes sur ces écarts salariaux. Il confirme également que l'écart augmente au fil des années ainsi les temps partiels et les interruptions de carrière pèsent lourdement sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

La CGT sera très vigilante sur l'utilisation du nouvel outil de calcul des écarts de rémunération afin qu'expliquer ne soit pas justifier!

>> CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Compte rendu 24 novembre

Le CCFP s'est tenu à distance sous la présidence de la ministre, sur deux points: la modification dans la loi sur le séparatisme (dorénavant baptisée loi confortant les principes républicains) de la loi du 13 juillet 1983 et la présentation de la feuille de route du ministère en matière de transformation publique et de transformation numérique.

1. L'ARTICLE 5 DU PROJET DE LOI CONFORTANT LES PRINCIPES RÉPUBLICAINS

Il prévoit d'étendre le champ du dispositif de signalement des agents publics qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aux actes constitutifs d'atteinte à l'intégrité physique des agents ou aux menaces dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

La CGT propose un vœu déposé par elle, la FA-FP, la FSU et Solidaires:

Le CCFP, réuni ce 24 novembre, estime indispensable de renforcer concrètement la protection fonctionnelle des agents de la Fonction publique. C'est pourquoi le CCFP considère que c'est par un décret que de futures dispositions doivent être prises afin notamment de créer un moyen de recours lorsqu'un employeur public refuse la protection

fonctionnelle à un de ses agents.

En effet le véritable problème rencontré par les agents est le refus des employeurs de leur octroyer la protection fonctionnelle. Nous pensons qu'il est donc nécessaire de renforcer les droits des agents et au moins de leur donner un moyen de recours contre un refus. Nous demandons l'ouverture de discussions permettant d'aboutir rapidement.

La ministre se dit d'accord pour entamer un processus de discussion dès le début de l'année 2021.

Vote sur le vœu:

Pour: CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU – Solidaires – UNSA
Abstention: CFDT - Employeurs hospitaliers – Employeurs État – Employeurs territoriaux.

La CGT s'est par ailleurs élevée contre les changements continus de dates dans l'agenda social qui nous interdisent de porter correctement nos mandats de représentants du personnel.

Vote global sur le texte:

Pour: CFDT - CFTC – CGC – FA-FP – UNSA - Employeurs hospitaliers – Employeurs État – Employeurs territoriaux.
Abstention: CGT – FO – FSU – Solidaires



2. LA FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE EN MATIÈRE DE TRANSFORMATION PUBLIQUE ET DE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE.

La feuille de route se décompose en différents points:

1. La mise en place de préfets de la relance: 400 candidats d'horizons différents ont postulé.

2. La simplification des procédures pour les citoyens et les agents: la

ministre veut partir des attentes des usagers et des entreprises et créer un programme « Services Publics + » ! Elle veut donner les moyens localement de s'adapter aux besoins et mettra à disposition des outils de pilotage de la réforme.

3. L'amélioration de l'efficacité de l'action publique pour les citoyens.

4. La transformation numérique: il y a encore du chemin à faire.

5. Le financement de ce plan: il concerne la FPE et la FPT car la FPH est traitée dans le Ségur de la santé

- 500 millions d'euros sont prévus pour son ministère et 500 millions pour tous les autres Ministères.

- 412 millions pour des actions dans la FPT

- 88 millions pour accompagner les collectivités locales

La CGT a apprécié que ce sujet soit traité au CCFP mais pas à 12h45... elle a beaucoup de propositions à faire, en particulier le développement d'outils déconcentrés de concertation tripartites (agents, citoyens et administration). Elle est donc demandeuse d'un approfondissement du sujet.



>> CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT *Compte rendu 16 novembre*

1. PROJET DE DÉCRET RELATIF À L'ORGANISATION ET AUX MISSIONS DES DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS ET DES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS.

Le projet de décret est relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'une part, à l'organisation et missions de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en Île-de-France et en Corse et des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en outre-mer.

La DREETS exerce ses missions sous l'autorité du préfet de région et, pour les missions relevant de sa compétence, sous l'autorité fonctionnelle du préfet de département, à l'exception de celles relatives aux actions d'inspection de la législation du travail et aux

autres compétences propres conférées à son directeur par la législation ou la réglementation. Les missions des directions régionales en matière de politiques publiques sont les suivantes: travail, contrôle du bon fonctionnement des marchés, sauvegarde et développement des entreprises et de l'activité économique, insertion économique, professionnelle et sociale des salariés comme des personnes les plus éloignées de l'emploi, animation des missions de cohésion sociale, expertise et appui aux préfets de département, formation et de certification dans les domaines des professions sociales et de santé non médicales et statistique et analyse des politiques économiques et sociales.

La direction régionale est organisée en 3 ou 4 pôles dont obligatoirement un pôle travail, un pôle concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie et un pôle sauvegarde et de développement des entreprises et de l'activité économique, insertion éco-

nomique.

Le directeur régional crée des unités de contrôle interdépartementales, départementales ou infra-départementales du système de l'inspection du travail.

Le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales et le secrétaire général des ministères économiques et financiers organisent, en lien avec les directions d'administration centrale et les établissements publics concernées, l'animation et le fonctionnement du réseau des directions régionales qui assurent la coordination des instructions envoyées aux directions régionales.

Dans les départements où sont actuellement instituées des directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) exerçant en outre les missions de la direction départementale de la protection des populations (DDPP), la fusion s'opérera à droit constant au sein d'une direction départementale, de

sociale, rebaptisée solidarité.

Pour la CGT la mise en œuvre de cette dixième réforme des services territoriaux résulte d'une mécanique infernale qui a fait progressivement perdre toute identité aux services déconcentrés. Le faire en pleine période d'urgence sanitaire alors que les services de l'emploi et de la cohésion sociale sont en première ligne pour gérer les conséquences de la crise sanitaire et leur imposer d'organiser de nouvelles élections professionnelles en octobre 2021 alors que les élections générales auront lieu en 2022 est tout simplement irresponsable.

Afin de développer notre opposition à ce texte je passe la parole à Valérie Labatut qui interviendra sur la partie travail puis à Guilhem Sarlandie qui s'exprimera sur la partie cohésion sociale.

Pour la partie travail: Madame la Ministre, outre notre opposition générale et déjà rappelée à la réforme, nous souhaitons précisément attirer votre attention sur trois points relatifs à l'organisation des services et aux prérogatives des agents de contrôle de l'Inspection du travail:

Tout d'abord, nous souhaitons attirer l'attention du Conseil sur le risque d'instrumentalisation des inspecteurs du travail par les Préfets dans le cadre de la nouvelle organisation qui pourrait avoir pour effet de détourner ces agents de leurs missions principales telles que définies par le code du travail et des conventions internationales.

En réalité, ce risque de détournement existe déjà dans nos organisations actuelles. Cependant, dans la mesure où les liens fonctionnels ont vocation à se resserrer dans le cadre de la réforme de l'OTE, il est vraisemblable que ce risque sera majoré.

Il ne s'agit pas d'un risque hypothétique, mais bien avéré.

Ainsi, pour illustrer ce risque de détournement des missions de l'IT, on peut évoquer notamment les opérations conjointes de lutte contre l'emploi d'étrangers sans titre telles qu'elles existent déjà aujourd'hui lors desquelles les inspecteurs du travail peuvent être conduits à intervenir conjointement avec les forces de police, notamment avec la police de l'air et des frontières, sous l'égide des CODAF, le plus souvent uniquement pour permettre aux forces de police de pénétrer dans les entreprises ou sur les chantiers sans mandat et hors enquête de flagrance. A l'occasion de ces contrôles – dont l'unique objectif est la reconduite à la frontière des étrangers sans titre (ILE), les inspecteurs du travail - bien que disposant toujours de leur pouvoir propres lorsqu'ils ne sont pas requis par le procureur de la République, ont le plus grand mal

à exercer leurs prérogatives et leur mission de protection des travailleurs qui, rappelons-le, sont avant tout des victimes vulnérables qui subissent ces situations d'abus dont les employeurs sont comptables et qui ont des droits que l'IT a vocation à faire respecter.

C'est la raison pour laquelle le Bureau International du Travail a rappelé en 2009 et en 2011 que le pouvoir des inspecteurs du travail d'entrer dans les entreprises ne devait pas être utilisé pour lutter contre l'immigration clandestine, « l'association des forces de police à l'inspection du travail n'étant pas favorable à la relation de confiance nécessaire à l'instauration d'un climat de confiance essentiel à la collaboration des employeurs et des travailleurs avec les inspecteurs du travail. »

C'est d'ailleurs pour contrecarrer ce risque que, dès la réforme administrative de 1964 confiant des pouvoirs étendus aux préfets, l'article 4 du décret du 14 mars 1964 excluait de ces pouvoirs « l'inspection de la législation du travail ». Ce principe d'exclusion a d'ailleurs été réaffirmé depuis dans les dispositions de l'article 33 du Décret du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et les départements.

Le projet de décret soumis aujourd'hui à consultation gagnerait donc à être plus précis sur ce point et à rappeler explicitement ce principe d'exclusion dans son article 1, dernier alinéa en ces termes: « La direction régionale est mise à la disposition, en tant que de besoin, et dans le respect des dispositions spécifiques relatives aux fonctions confiées aux Inspecteurs et contrôleurs du travail, (...) »

Rappelons que **ce principe d'exclusion au rattachement à l'autorité préfetorale découle du droit international**. Notamment de l'article 3.2 de la Convention (n° 81) sur l'inspection du travail de 1947 qui prévoit que « si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, elles ne doivent donc pas faire obstacle à l'exercice de ces missions principales. »

J'en viens à mon second point: les pouvoirs propres des Directeurs régionaux (DR) sont évoqués dès l'article 1er du chapitre Ier du Décret afin de justifier de leur exclusion de l'autorité des Préfets. Est ainsi cité à titre d'exemple la compétence du DR en matière de RCC ou de certification professionnelle.

Or, de la même façon **les Inspecteurs et contrôleurs du travail disposent de pouvoirs propres** (en matière de licenciement de salariés dits « protégés », d'arrêt de certains travaux, d'activités ou d'équipements de travail ou encore, à titre d'exemple, en matière de saisine du



© stock.adobe.com

l'emploi, du travail, des solidarités et la protection des populations (DDETSPP).

Le système d'inspection et de la législation du travail est exclu du principe de rattachement hiérarchique des directions départementales interministérielles au préfet de département.

Les dispositions transitoires et finales précisent entre autres, les modalités de transfert automatique des personnels titulaires et contractuels, de première nomination des emplois de direction qui s'y rattachent et l'organisation d'élections des comités techniques dans les 6 mois qui suivent leur mise en place.

Le décret entre en vigueur le 1er avril 2021.

La CGT avait fait le choix de ne déposer aucun amendement mais a fait les déclarations suivantes:

La CGT s'oppose à ce décret qui constitue un pas de plus vers la mort lente des services déconcentrés des ministères sociaux et de la CCRF.

L'instauration des DDI en tant que services déconcentrés du ministère de l'intérieur fait perdre aux ministères, chargés de la définition des politiques publiques, tout lien direct avec les services départementaux.

La création des DREETS (passons sur l'acronyme barbare qui fait disparaître la concurrence et la consommation des radars) reprend plus ou moins les compétences des DIRECCTE en y adjoignant la cohésion sociale, ex-action

juge judiciaire statuant en référé en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur.

C'est au titre de ces pouvoirs propres que Directeurs régionaux et Inspecteurs et contrôleurs du travail sont soumis à l'obligation de procéder à une Déclaration d'intérêt.

Pourtant ni les Inspecteurs ni les contrôleurs du travail ne sont explicitement visés dans le projet de décret lorsque sont évoquées la réglementation et la législation relatives au système d'inspection du travail et aux pouvoirs propres. Il conviendrait en ce sens de compléter l'article premier du décret soumis à consultation.

En outre, les inspecteurs du travail exercent leurs missions en vertu de certaines prérogatives issues du code du travail et des conventions internationales qui se situent en dehors de l'autorité des Préfets, notamment les prérogatives relatives au principe de libre décision et d'opportunité des suites données à leurs constats, aux pouvoirs d'enquête, de communication, d'investigation et de contrôle, ainsi qu'aux moyens matériel et humain qui y sont associés. Sur ce dernier point, nous rejoignons les propositions d'amendements de la CFDT relatif à la nécessité de « sanctuariser » les moyens humains et matériel de l'IT pour préserver sa liberté d'action.

Ces prérogatives sont sous-tendues par le **principe d'indépendance** des inspecteurs du travail vis-à-vis de toute influence extérieure induite (article 6 de la convention OIT).

Sur ce point également, nous aurions souhaité que le décret soit plus précis.

J'en viens à mon 3^e et dernier point: l'article 7 du projet de Décret prévoit la possibilité qu'une **Unité de contrôle de l'inspection du travail (article 7 I et 7 II) ou un service du système d'inspection du travail (article 7 III) puisse couvrir plusieurs départements**. Aujourd'hui les textes prévoient déjà cette possibilité (R.8122-3 et suivants) à laquelle nous nous opposons, mais qui a été mise en œuvre de façon marginale: à l'exception d'unités de contrôle régionales (par exemple sur le champ de la lutte contre le travail illégal) le niveau d'organisation de l'Unité de Contrôle reste aujourd'hui le Département. Nous craignons qu'avec le nouveau Décret l'expérimentation d'organisation supra-départementale se multiplie.

Or, nous considérons que le niveau d'organisation territorial pertinent des services de l'inspection du travail ne saurait être interdépartemental au risque par exemple d'éloigner encore un peu plus les usagers du service public de l'inspection du travail. En effet, les

Unités de Contrôle interdépartemental augmente mécaniquement la superficie des territoires à couvrir par les agents des sections. Cette augmentation mécanique des territoires s'accompagnerait de temps de déplacements plus long tant pour les agents de contrôle que pour les usagers du service public.

Nous pensons qu'à l'inverse le Décret doit être l'occasion d'une redéfinition de l'organisation de l'inspection du travail au plus proche des territoires et des usagers du service public pour faire de la section d'inspection du travail le seul niveau territorial d'organisation de l'inspection du travail au sein d'un Département.

Deux observations rapides pour conclure:

- tout d'abord, nous faisons remarquer que, compte tenu du contexte sanitaire actuel et de la surcharge de travail qu'il induit pour certains agents de nos services, notamment pour les agents des services instructeurs de l'activité partielle, la réforme tombe au plus mauvais moment en ce qu'elle va désorganiser profondément des services déjà exsangues.

- Enfin, nous tenons à souligner que le Conseil National de l'Inspection du Travail (CNIT) – qui est une instance consultative indépendante qui veille au respect de l'indépendance de l'inspection du travail telle que garantie par les conventions internationales 81 et 129 de l'OIT- a été saisi d'une demande d'avis sur le projet de décret et se réunira le 20 novembre prochain.

Le CTM travail sera également reconvoqué prochainement.

Il eut été ainsi plus sensé de ne réunir sur ce point le CSFPE après la transmission de cet avis et de l'avis émis à la suite par le Comité technique du ministère du travail.

Pour la partie cohésion sociale: La consultation de ce CSFPE sur le texte portant nouvelle organisation des services déconcentrés des ministères sociaux et qui entérine la création des DDETS et des DREETS est l'occasion à nouveau de dénoncer le démantèlement du Ministère des Solidarités et de la santé sur la partie cohésion sociale, qui plus est, un dans un contexte perturbé.

Cette énième réforme des champs cohésion sociale achève un travail de casse des services déconcentrés démarré depuis longtemps. Les ministères de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, du Logement ont pu allègrement se servir ces derniers mois, en personnel et en missions, dans nos directions et en centrale, sans que le ministre des Solidarités et de la Santé n'ait trouvé quelque chose à redire. En centrale, le démantèlement de la direction générale de la cohésion sociale a déjà commencé avec le transfert

des missions « logement des populations vulnérables » et le programme 177 vers le ministère du logement. L'objectif est bien de casser ce qu'il reste des politiques sociales portées par le ministère et de réduire son périmètre à ses seules missions « santé ».

Ce dépeçage en règle abouti également aujourd'hui en services déconcentrés, à raccrocher les missions et les agents d'un champ Solidarités largement réduit, aux directions du Travail qui commencent aussi à sentir durement les conséquences des réorganisations successives des services de l'État. Et cela n'est pas sans conséquences sur les personnels.

Ainsi, l'absence d'un pôle « solidarités » dans l'article 6 de ce décret laisse libre cours à la fantaisie des différents préfigureurs locaux pour le positionnement des missions de cohésion sociale. Ce manque de visibilité est porteur de déclasserment à la fois pour les politiques publiques concernées et pour les agents chargés de les mettre en œuvre comme le vivent les agents des DDI depuis 10 ans. C'est aussi le cas pour les missions de formation et certification, après avoir envisagé leur transfert à l'EN, voici maintenant qu'elles pourraient être dissoutes au sein d'un pôle fourre-tout sans tenir compte du lien entre ces missions et les politiques publiques auxquelles elles participent.

Autre point qui souligne la dévalorisation du rôle de l'État dans les politiques sociales, l'absence de directives pour le positionnement des missions régionales liées à l'inspection et au contrôle des établissements et services sociaux. Historiquement positionnées auprès des directeurs ces missions sont amenées à disparaître dans les couches superposées d'organigrammes que cette réforme est en train de créer.

Enfin, le fait que le texte ne prévoit pas la constitution de SG est particulièrement inquiétant dans un contexte où le MI cherche à mettre la main sur tous les moyens humains et financiers des services déconcentrés des ministères. Cette absence ouvre la porte à la création de SGC régionaux et à une nouvelle amputation des moyens des directions régionales et à travers elles de l'action des ministères sur le territoire.

Il faut rajouter à ce manque de visibilité et de considération pour les agents les conditions déplorables de mise en œuvre de cette réforme sur le terrain notamment dues au décalage de calendrier pour comprendre l'impossibilité pour les agents de se projeter. C'est une angoisse supplémentaire dans un contexte global lourd dont nous aurions dû nous dispenser.

FO a déposé le vœu suivant: Deux projets de décret ayant pour objet de

mettre en œuvre la circulaire du Premier ministre en date du 12 juin 2019 sont soumis à l'avis du CSFPE réuni ce jour. Ces deux textes doivent également être soumis à l'avis du CT des DDI.

Le projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités a également été programmé à l'ordre du jour du CTM unique auprès du Ministère de l'économie et des finances et du Ministre de l'action et des comptes publique. Or, la réunion de ce CTM ne se tiendra que le 11 décembre prochain.

Considérant l'importance du dialogue social de proximité qui doit se tenir en priorité, nous demandons le report de ces deux textes de l'ordre du jour et que leur examen ait lieu après la consultation des différents CT concernés.

Votes sur le vœu :

Pour : CGT – FO – FSU – Solidaires – UNSA.

Abstention : CFDT - CGC.

Le gouvernement donne un avis favorable aux amendements de la **CFDT** précisant que les moyens de l'inspection du travail doivent être matériels et humains.

La **CFDT** retire tous les amendements concernant un avis défavorable du gouvernement, imitée en cela par la **CGC**.

Les amendements relatifs au refus à l'organisation d'élections en 2021 sont également retirés, le gouvernement indiquant qu'il fera son possible pour éviter qu'elles aient à se tenir ...

**Vote global sur le texte :
Vote unanime contre.**

Le texte reprenant les amendements retenus lors de la séance du 16 novembre mais n'intégrant pas les modifications promises par la ministre relatives à la date des élections en 2021 a été resoumis au vote le 1er décembre 2021.

Vote unanime contre.



2. PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX COMPÉTENCES DES AUTORITÉS ACADÉMIQUES DANS LE DOMAINE DES POLITIQUES DE LA JEUNESSE, DE LA VIE ASSOCIATIVE, DE L'ENGAGEMENT ET DES SPORTS ET À L'ORGANISATION DES SERVICES CHARGÉS DE LEUR MISE EN ŒUVRE.

Le projet rend compétents les recteurs de région académique et les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (à Paris, le directeur de l'académie de Paris), sous ré-

serve des compétences des préfets de région et de département, dans les matières relevant des ministres chargés de la jeunesse, des sports, de l'engagement civique et de la vie associative, à l'exception de la région académique de Guyane, crée dans chaque région académique un emploi de délégué régional académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES), qui assiste le recteur de région en ces matières et un service régional dénommé délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES). Il prévoit l'existence, dans chaque direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), d'un service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports ; à Paris, le service est positionné auprès du directeur de l'académie. Auprès des DSDEN les plus importantes, il est créé un emploi fonctionnel de conseiller de directeur académique des services de l'éducation nationale en matière de jeunesse, d'engagement et de sport qui est chargé notamment de la direction de ce service. Dans les départements de la Guadeloupe, de la Martinique, de Mayotte et de la Réunion, qui ne comportent pas de DSDEN, les compétences de ce service sont exercées par la DRAJES. Une possibilité de mutualisation entre le niveau régional et le niveau départemental est également ouverte pour les départements chefs-lieux de région.

Les compétences des DRAJES et des SDJES sont largement reprises de celles des DRJSCS et des DDCS, sauf en matière de politique de la ville. Y sont ajoutées celles relatives au Service national universel et précisées les orientations liées à la mise en place de l'Agence nationale du sport et de la nouvelle gouvernance territoriale du sport. Les préfets de région et de département disposeront d'une autorité fonctionnelle sur les DRAJES et les SDJES pour les affaires relevant de leur compétence. Cette autorité fonctionnelle sera organisée dans le cadre d'un protocole signé par les ministres chargés de l'intérieur, de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

La mise en œuvre des compétences relatives au sport de haut niveau, relevant du ministre chargé des sports ou de l'Agence nationale du sport, est confiée aux centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS).

Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2021.

La CGT a fait l'intervention suivante : *L'intégration dans le ministère de l'Éducation nationale promise en janvier 2021 était très attendue par les personnels car elle laissait entrevoir la fin des réductions continues de moyens et portait l'espoir de retrouver du sens à leur travail, à leurs missions avec la pers-*

pective d'intégrer le pôle éducatif.

La CGT a plaidé pour ce transfert.

Pourtant force est de constater que ce qui nous est présenté est décevant sur plusieurs aspects : tout d'abord, certaines missions restent sous l'autorité des préfets ce qui n'est pas souhaitable pour des raisons de cohérence. Ensuite le transfert des sportifs de haut niveau vers les Creps nous pose problème.

En résumé, l'objectif de départ était le bon mais c'est un peu comme si on s'était arrêté au milieu du gué. Pour nous c'est un rendez-vous manqué.

Par ailleurs la question du maintien des rémunérations pour les agents relevant des ministères sociaux et transférés dans les nouvelles directions est toujours pendante. Le protocole d'accord précise que le maintien du niveau des attributions indemnitaires pérennes est garanti la première année mais aucune mention n'est faite de la durée dans le temps de cette garantie. Compte tenu du différentiel de primes entre les deux ministères, cette absence d'engagement précis du ministère de l'Éducation nationale fait craindre une perte de rémunération pour les agents les années suivantes.

Aucun amendement n'était déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte :

Contre : FO

Abstention : CFDT – CGC - CGT – FSU – Solidaires - UNSA.



3. PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX MODALITÉS DE RECRUTEMENT À MAYOTTE DES PROFESSEURS CERTIFIÉS

Le projet de décret crée, pour les sessions 2021 à 2023, un dispositif spécifique de recrutement de professeurs certifiés, à affectation locale à Mayotte. Le dispositif concerne le niveau de recrutement, la durée de formation et la rémunération pendant la période de stage.

Durant leur première année de stage, les professeurs certifiés stagiaires seront classés à l'indice brut 305. Puis la grille indiciaire demeure celle prévue par l'article 5 du décret du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

Le concours externe sera ainsi ouvert aux candidats inscrits en dernière année d'études en vue de l'obtention d'une licence ou détenant un diplôme de ce niveau. Pour être nommés professeurs certifiés stagiaires, les lauréats devront être inscrits en première année de mas-

ter ou d'un autre titre ou diplôme reconnu équivalent. Les professeurs certifiés stagiaires accompliront un stage d'une durée de deux ans qui leur permettra d'obtenir un master et d'être titularisés. La formation pourra tenir compte du parcours professionnel antérieur du stagiaire.

Le concours interne sera ouvert aux candidats justifiant de trois années de services publics et d'un diplôme de niveau III (bac +2) pour tenir compte du niveau de formation du vivier constitué des enseignants contractuels. Les professeurs stagiaires issus du concours interne accompliront comme ceux issus du concours externe un stage de deux ans. La formation pourra être adaptée au parcours professionnel antérieur du stagiaire.

La CGT a fait l'intervention suivante: *La situation à Mayotte en matière d'éducation est très préoccupante et potentiellement explosive. On paie en effet le sous-investissement structurel qui dure depuis des années en moyens éducatifs.*

Sur le texte qui nous est proposé à savoir le CAPES à Bac + 3 à Mayotte, plusieurs remarques:

- *Tout d'abord, il y a une contradiction entre un texte entré en vigueur depuis à peine un an qui exige un Master2 pour passer le concours et ce texte qui demande une licence. Ce qui nous fait craindre un concours au rabais pour Mayotte.*

Il existe déjà un concours de recrutement à bac +3 à Mayotte pour le 1er degré. Là aussi la situation dans les écoles était plus que problématique avec un système de rotation (les élèves, faute de locaux et de personnels suffisants vont à l'Ecole chacun ou chacune leur tour). Le concours du 1er degré se fait au niveau local contrairement au concours du CAPES qui lui est un concours à recrutement national.

Par ailleurs, le vivier de recrutement du 1er degré est essentiellement local, ce sont des mahorais qui sont recrutés, nés à Mayotte ou en tout cas ayant des attaches familiales sur place.

- *En revanche, pour ce CAPES proposé, les premiers ou premières recrutés ne seront pas des locaux. Des candidats de métropole pourraient faire le choix de passer le concours à Mayotte et repartir en métropole au bout de 3 ans.*

De vrais problèmes existent mais ce décret n'est pas la bonne manière de les résoudre. Ce n'est pas un moyen de créer un vivier stable permettant de stabiliser les équipes enseignantes.

- *Dernier point et pas des moindres: Ce texte crée un système dérogatoire dangereux statutairement.*

Des mesures d'attractivité à court terme peuvent être prises en particulier en titularisant les contractuels par des concours internes.

A plus long terme, la mise en place d'un système universitaire allant jusqu'au master est nécessaire.

Il faut également construire des établissements supplémentaires. Les collègues avec des effectifs de 2000 élèves rendent les conditions d'exercice difficiles et n'incitent pas les collègues à s'installer de manière pérenne.

Aucun amendement n'était déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte:
Pour: CFTD - CGC - UNSA
Contre: CGT - FO - FSU - Solidaires



4. PROJET DE DÉCRET MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX CORPS DES INGÉNIEURS DE RECHERCHE DES MINISTÈRES CHARGÉS DE LA CULTURE ET DE L'AGRICULTURE

Les corps des ingénieurs de recherche relevant des ministères de la culture et de l'agriculture sont structurés en trois grades: ingénieur de recherche de 2e classe, ingénieur de recherche de 1re classe et ingénieur de recherche hors classe. Le grade sommital comprend un échelon spécial doté de la HEB, dont les modalités d'accès s'apparentent à celles d'un GRAF. En effet, deux viviers sont prévus pour l'accès à cet échelon spécial qui est contingenté à 10 % au plus du nombre d'ingénieurs hors classe.

Le ministère de la culture compte 68 ingénieurs de recherche, dont 31 ingénieurs hors classe (17 d'entre eux sont classés au 4e échelon). Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation compte quant à lui 239 ingénieurs de recherche, dont 85 ingénieurs hors classe (41 d'entre eux sont classés au 4e échelon).

A ce jour, aucun agent des ministères chargés de la culture et de l'agriculture n'est positionné dans l'échelon spécial de leurs corps respectifs.

Les ministères chargés de la culture et de l'agriculture rencontrent des difficultés pour promouvoir annuellement des agents à l'échelon spécial au titre du second vivier.

Le projet de texte a pour objet de mieux prendre en compte, pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe, la démographie et la volumétrie des corps d'ingénieurs de recherche des ministères chargés de la culture et de l'agriculture.

Les dispositions envisagées permettent ainsi de reporter la décimale résultant de l'application du quota annuel de 20 % applicable au titre du second vivier d'avancement et d'effectuer une nomination si aucune promotion n'est réalisée au cours des deux années précédant l'établissement du tableau d'avancement.

La CGT a fait l'intervention suivante: *Ce texte est avant tout symptomatique du manque de recrutement dans le corps. On est passé d'environ 95 IGR à la culture, il y a une dizaine d'année, à 68 aujourd'hui, dont près de la moitié en hors classe !!!*

Le concours est reporté d'année en année (la CoViD n'arrange rien, mais n'est de loin pas la seule responsable).

Plus urgent que ce texte, un décret facilitant le passage entre les corps, en particulier d'Ingénieur d'Etude vers Ingénieur de Recherche serait nécessaire ainsi que l'ouverture de concours dans tous ces corps.

Aucun amendement n'était déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte:
Pour: CFTD - CGC - CGT - FO - UNSA
Abstention: FSU - Solidaires





III VIE SYNDICALE

Préparation du congrès de l'UFSE-CGT

Cette discussion sur le congrès lors du conseil national a visé à intégrer dans la préparation du congrès, les expériences et propositions des différentes organisations et permettre à la Commission exécutive de travailler dans le sens de leurs attentes et ainsi de faciliter la réussite d'un congrès qui se déroulera dans un contexte matériel et politique inhabituel

ORGANISATION DU CONGRÈS

Les débats ont permis d'acter la proposition du bureau de reporter la date du congrès au dernier trimestre de 2021. Le prochain CN aura donc à se prononcer sur une date précise que lui soumettra la commission exécutive.

Il est important qu'à l'issue de notre Conseil National, notre Commission Exécutive ait la feuille de route du travail qu'elle doit engager sur la préparation du congrès. Aussi bien la préparation matérielle, mais aussi la préparation des documents qui feront l'objet des débats de nos syndiqués et de nos syndicats jusqu'au congrès. C'est bel et bien de la responsabilité de notre CE, même s'il lui reste un peu plus de temps puisque l'on reporte la date de notre congrès, de travailler toutes ces questions.

Il ressort des débats que les propositions du bureau sont retenues.

L'ORIENTATION

Nous proposons que l'orientation soit basée et articulée au rapport d'activité. Celui-ci devra être sincère et dressera le bilan de ce que l'UFSE-CGT a réalisé depuis 2017, notamment au regard des objectifs et ambitions du dernier congrès. Sincère, au sens où il devra souligner les points positifs mais aussi négatifs sans rien dissimuler des difficultés rencontrées. De ce point de vue, il ne faudra pas hésiter à se poser la question, pour préparer l'orientation: est-ce que l'on continue, ou est-ce que l'on fait le choix de la rupture avec les choix qui ont été faits antérieurement?

Les débats que nous avons eu amènent à concevoir le document d'orientation autour de deux sujets: le projet syndical et la vie syndicale. Sans aucune priorité entre les deux car ce sont deux axes que l'on ne peut délier.

1. PROJET SYNDICAL

L'État, nos services publics, nos administrations et leurs missions, les droits des agents ont fait l'objet, depuis des années, d'une série continue d'attaques, visant à leur régression, qui les ont profondément transformés.

Cette offensive libérale a connu une accélération et une violence dans sa mise en œuvre, inégalée depuis l'arrivée de Macron au pouvoir. L'imposition brutale des reculs sociaux à la population est ce qui caractérise le mieux la politique menée depuis 2017. Rien n'échappe à la volonté destructrice de la majorité actuelle.

Même la situation inédite de la crise sanitaire, malgré des discours léni-fiants, n'a rien changé à cette donne.

La place et le rôle de l'État sont au cœur de cette offensive. L'État service public est remplacé par un État au service du capital.

Malgré les très nombreuses batailles syndicales et sociales qui ont émaillé ces dernières années, nous n'avons pas réussi à faire face. Ni à empêcher les « réformes » ni, a fortiori, à imposer les progrès sociaux que nous défendons.

Il y a malheureusement fort à parier que certaines réformes sont irréversibles, tout au moins pour une

période assez longue. Nous devons en tenir compte, comme nous devons tenir compte de transformations sociales qui interrogent nos pratiques professionnelles et nos missions (par exemple la place des technologies ou la question climatique).

C'est pourquoi notre congrès devra réinterroger notre projet syndical. Nous avons beaucoup travaillé en ce sens, mais il faut sans doute franchir un cap et aborder des sujets qui l'étaient insuffisamment (par exemple télétravail et évolutions des formes de travail, dialogue social...)

Il y a des questions politiques (du type inter ministérialité, unité, unification, lien avec les associations et les partis politiques...) qui ne vont pas forcément faire tout de suite l'unanimité, mais qui peuvent faire l'objet, au moins d'un consensus sur la manière dont on les pose.

2. VIE SYNDICALE

Les transformations en cours ont aussi affecté notre vie syndicale.

Là encore, nous avons connu une offensive qui déstabilise nos pratiques et habitudes. Contre le statut, les instances représentatives, les droits syndicaux, etc.

Au vu de la situation actuelle, il y a urgence à s'interroger sur notre vie syndicale mais aussi sur notre outil syndical, car l'une comme l'autre apparaissent inadaptés aux enjeux auxquels nous sommes confrontés. Même s'il ne faut pas généraliser à toutes nos organisations, notre état de santé n'est pas brillant ni même encourageant.

> PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Baisse ou stagnation de nos effectifs, crises internes nombreuses et répétées, repli sur soi si ce n'est même corporatisme, difficultés récurrentes au renouvellement militant, de nos directions et de nos élus, affaïssement de la vie syndicale collective et démocratique... À tout cela il y a de nombreuses raisons, endogènes et exogènes, que nous commençons à bien cerner, mais sans véritablement y apporter des réponses de nature à enrayer durablement ces phénomènes.

Amorcer le travail dans cette direction et cet objectif, doit être un des enjeux du congrès. et pour cela, il ne faut pas hésiter à se poser un certain nombre de questions.

Par exemple, celle de notre organisation dans les territoires. L'échec des collectifs nous y invite mais plus encore les enjeux revendicatifs dans un État transformé, ainsi que l'indispensable travail avec l'interpro et les autres versants de la Fonction publique au quotidien et dans le cadre des élections professionnelles.

Par exemple aussi, nos formes de travail dans nos instances de direction (bureau, CE, CN) et surtout le lien avec les différentes organisations (syndicats, fédérations, confédération).

Par exemple sur les lieux de construction et d'échanges revendicatifs mise en place depuis 2017, les branches d'activité revendicative.

Par exemple le travail en direction des cadres et techniciens, ou encore des retraités.

Par exemple, sur la place de la CGT Fonction publique dans notre activité.

Par exemple, sur la place des femmes dans nos organisations et leurs directions.

Par exemple encore sur notre politique financière et sur les mutualisations possibles.

Tous ces exemples, non exhaustifs montrent que nous avons entamé le travail mais sans doute faut-il maintenant aller plus loin.

La CGT comme toute organisation humaine n'est pas immortelle, mais elle est aujourd'hui fragilisée. Nos derniers résultats électoraux démontrent qu'il nous faut réagir fortement, sans craindre certaines remises en cause, au risque d'entrer dans un cycle de déclin.

Or, nous vivons une période qui appelle au contraire une CGT plus forte et plus conquérante dans l'intérêt de ceux desquels elle est au service.

La loi portant transformation de la fonction publique a habilité le gouvernement à légiférer par ordonnance au sujet de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Lors de son arrivée au ministère de la transformation et de la fonction publique, Amélie de Montchalin avait annoncé aux organisations syndicales représentatives des personnels que la PSC serait inscrite à l'ordre du jour de « l'agenda social » de la fonction publique. Cette annonce avait fait l'objet d'une confirmation lors du « rendez-vous salarial » de juillet dernier.

Une première réunion a été organisée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) le 13 octobre dernier.

En amont de cette réunion, les rapports commandés à une mission inter-inspections IGA-IGAS-IGF au sujet, d'une part, de la PSC dans la fonction publique de l'État et, d'autre part, dans la fonction publique hospitalière, ont été rendus publics.

Ces rapports sont disponibles sur le site Internet de l'UFSE-CGT. Ils développent une critique de la situation existante et formulent un certain nombre de préconisations.

Lors de la réunion, la DGAFP a indiqué aux organisations syndicales que l'ordonnance devrait être adoptée à la date du 7 mars 2021 au plus tard.

Avant de réitérer le corpus revendicatif CGT Fonction Publique dédié à la PSC, rappel a été fait de la bataille menée par l'ensemble des organisations constitutives de la CGT à savoir la défense, la reconquête et le développement des systèmes de sécurité et de protection sociales obligatoires avec un droit effectif à une sécurité sociale intégrale, solidaire, généralisée,

de haut niveau et tout au long de la vie.

C'est pourquoi le besoin d'un dispositif de PSC propre à la fonction publique doit demeurer facultatif et n'a pas vocation à devenir obligatoire pour les personnels.

D'autres revendications ont par ailleurs été portées qu'il s'agisse notamment d'un droit effectif à la PSC pour l'ensemble des personnels – fonctionnaires et agents non titulaires – actifs et retraités, la création de droits dans les domaines de la santé et de la prévoyance – santé – décès, incapacité, invalidité..., une participation obligatoire des employeurs publics au financement de la PSC – a minima 50 % du montant de la cotisation, des budgets dédiés au financement de la protection sociale complémentaire avec une demande de révision de la loi organique relative aux lois de finances et des maquettes budgétaires, etc.

Il y aura aussi besoin d'inventer un dispositif devant permettre la mise en œuvre du droit à la protection sociale complémentaire par des « acteurs » qui ne poursuivent pas un but lucratif, ne procèdent pas à une sélection des risques s'agissant des personnels couverts qu'il s'agisse des actifs ou des retraités, mettent en œuvre une politique articulant protection et prévention, assurent avec leurs adhérents une réelle démocratie interne...

À l'évidence, les corpus revendicatifs portés par la CGT doivent amener une autre conception du droit européen, à commencer par la sortie de la protection sociale complémentaire et de leurs acteurs du dogme et des logiques de la mise en concurrence.

Les discussions vont se poursuivre dans les prochaines semaines. Elles pourraient se conclure par la proposition d'un texte soumis à la signature des organisations syndicales. ♦





> RESTAURATION

RIA ET CRISE SANITAIRE

©AdobeStock

Il y a un peu plus d'un an, nous faisons le point sur le devenir de la restauration avec ces 90 restaurants inter-administratifs et de l'évolution à envisager pour faire évoluer et ainsi préserver la restauration collective dans la fonction publique d'État.

Thierry Tamé, notre co-animateur (CGT) de la Commission permanente restauration (mais aussi président du RIA de Tours et président de la SRIAS Centre Val de Loire), nous faisait part des difficultés rencontrées par les présidents de RIA et des enjeux quant à l'animation de cette commission.

Une année plus tard, la crise sanitaire liée à la Covid est venue amplifier, approfondir, fragiliser la situation de la restauration administrative.

Pendant la période du premier confinement seulement 5 RIA (sur 90) sont restés ouverts avec un système de vente à emporter (Lyon, Marseille, Bordeaux, Bobigny et Paris) Notre co-animateur a élaboré pendant ce laps de temps des fiches pratiques permettant de lister toutes les mesures préparatoires à la réouverture.

Les RIA ont rouvert progressivement à partir du 11 mai 2020 mais souvent avec une fréquentation à la hauteur de 10 % à 50 % de leur activité avant la crise sanitaire. L'ensemble des organisations syndicales ont soutenu pendant cette période la proposition du

co-animateur à la DGAFP à savoir la prise en charge par le programme 148 (DGAFP) de l'équipement de protection des convives contre le Covid.

SURCÔUT ET PRISE EN CHARGE

Chacun des RIA a donc reçu une somme forfaitaire de 4000 euros pour permettre la mise en place des protections (fléchage, sens de circulation, plexis, distributeur de gel, caisse...). De nombreux RIA ont rencontré des problèmes pendant la période de fermeture et à la réouverture avec les prestataires de services avec des demandes souvent injustifiées de prise en charge des frais structurels. Les associations de gestion des restaurants ont souvent été très isolées sans le support et l'aide des administrations pendant cette période. La difficulté majeure pour les associations gestionnaires, à la suite des dénonciations de convention par les prestataires, était de pouvoir renégocier un nouveau contrat au plus près de l'ancienne base avant le confinement. Les surcoûts constatés sont de 10 % à 40 % suivant les RIA.

Alors qu'une note de la DGAFP à tous les acteurs de la restauration existe et précise que le surcoût du prix du repas reste à la charge des administrations associées, conformément à la circulaire de 2015 de nombreux RIA sont confrontés à un refus de celles-ci de prendre en charge le surcoût.

Tous les RIA sont dorénavant rouverts mais ils sont confrontés à des difficultés pour prévoir le nombre de rationnaires, cet exercice devient extrêmement délicat. Depuis la rentrée scolaire, les RIA ont retrouvé une moyenne de fréquentation autour de 60 % par rapport à la même période

l'année dernière. Mais la dégradation du contexte sanitaire cet automne ne facilite pas le retour de l'ensemble des convives.

De plus, il faut ajouter au-delà de la peur de contamination du virus, le service en mode dégradé des RIA (file d'attente, moins de choix dans les plats proposés...). Enfin la mise en place du télétravail 2 à 3 jours par semaine vient impacter sérieusement et durablement le devenir de certains RIA à très court terme.

La crise sanitaire liée à la Covid vient une fois de plus amplifier et grossir les traits d'une situation préexistante déjà difficile sur le devenir de la restauration collective administrative.

DES ÉVOLUTIONS ATTENDUES

Paradoxalement cette crise sanitaire doit nous obliger à réfléchir et trouver des réponses plus rapidement face aux nombreux défis pour maintenir et promouvoir une restauration inter-administrative.

En intégrant par exemple, les nouveaux modes de consommation des jeunes fonctionnaires (pas une cantine mais un restaurant d'entreprise, plus de bio, approvisionnement local, zéro déchets, vente à emporter...)

En intégrant les nouveaux modes de fonctionnement comme le raccourcissement de la pause méridienne mais aussi la recherche d'un lieu de rencontre et de partage qui ne soit pas perçu comme une « cantine mais plutôt un lieu de vie et d'échanges sociaux. »

Enfin, il faut aussi ajouter à cette réflexion la place de la restauration collective dans les nouvelles cités administratives, le passage de certains restaurants administratifs en inter-administratifs pour pouvoir garder une fréquentation minimum face à la baisse des effectifs dans certaines directions et intégrer la prise en compte du télétravail et définir une véritable politique de formation et accompagnement pour les associations de gestion des restaurants.

L'UFSE-CGT est fortement impliquée dans ce travail au sein du CIAS et des SRIAS et la question de la restauration collective administrative sera l'un des dossiers majeurs pour l'action sociale en 2021.

Le deuxième confinement vient encore accentuer et fragiliser la situation difficile de la restauration; Même si cette fois-ci l'ensemble des RIA sont restés ouverts.

Plus que jamais! Nous devons nous battre pour maintenir et promouvoir une restauration collective de qualité au sein de la fonction publique de l'État. ♦

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Opportunité ou arnaque ?

Parmi toutes les mesures de la loi de transformation de la fonction publique destinées à favoriser la mobilité des agents publics, l'article 72 de loi instaure un dispositif de rupture conventionnelle.

Inspiré du mécanisme connu en droit privé du travail, ce régime de la rupture conventionnelle et de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est respectivement encadré par les décrets n° 2019-1593 (procédure) et n° 2019-1596 (ISRC) du 31/12/2019, complétés par l'arrêté du 06/02/2020 (modèles de convention).

Ce dispositif a suscité l'intérêt de beaucoup d'agents publics, bien au-delà des prévisions du gouvernement. Le contexte anxieux qui règne dans les services, restructurations permanentes, aggravation des conditions de vie au travail, manque de reconnaissance professionnelle dans l'exercice des missions de service public, explique pour une part cet engouement des agents publics. Néanmoins, il y a peu de chance que l'ensemble des demandes soient satisfaites.

D'une part, **la rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions.**

D'autre part, le coût du versement de l'indemnité peut avoir un lourd impact financier (non budgété à la hauteur des demandes) pour les em-

ployeurs et surtout ceux-ci gardent le choix de refuser ou d'accepter une rupture conventionnelle.

Enfin l'agent doit s'assurer qu'il a bien réfléchi et construit un nouveau projet professionnel. Si tel n'est pas le cas, la CGT lui conseille de se rapprocher de son représentant syndical qui le dirigera si possible vers d'autres choix afin d'éviter que la rupture se transforme en licenciement déguisé avec une chute infernale vers la précarité.

AGENTS CONCERNÉS ET EXCLUSIONS DU DISPOSITIF :

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement :

- Aux fonctionnaires titulaires : mais attention la rupture ne peut être conclue que jusqu'au 31 décembre 2025 car la loi précise qu'il s'agit d'une expérimentation de 6 ans à compter du 1er janvier 2020;

- Aux ouvriers de l'État et aux agents contractuels en CDI.

Sont exclus du dispositif :

- Les fonctionnaires : stagiaires, détachés en qualité de contractuel, n'ayant pas accompli la totalité de la durée de service prévue par l'engagement à servir l'État, âgés d'au moins 62 ans et remplissant la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein;

- Les contractuels : pendant la période d'essai, en cas de licenciement ou de démission, âgés d'au moins 62 ans et remplissant la condition de durée d'assurance requise pour

obtenir une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale;

- Les ouvriers d'État : pendant la période probatoire, en cas de licenciement ou de démission, âgés d'au moins 62 ans et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal.

PROCÉDURE

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties (administration ou agent). La partie qui souhaite conclure une rupture conventionnelle, en informe l'autre par courrier recommandé (avec AR) ou remis en mains propres contre signature (adressé à la direction RH si demande de l'agent).

Au moins 10 jours francs après la réception du courrier, un entretien préalable (conduit par votre supérieur hiérarchique ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination) est organisé par l'administration afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle.

Au cours de cet entretien, l'agent peut être assisté par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, représentative en CT, ou un représentant syndical de son choix.

L'entretien porte principalement sur :

- La date envisagée de la cessation définitive de fonctions, ou de la fin de contrat, ou de la rupture de l'acte d'engagement;
- Le montant envisagé de l'ISRC;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Lorsque les deux parties parviennent à un accord, elles signent une convention de rupture selon un modèle fixé par arrêté ministériel.

- La date de signature est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien;
- Un jour franc après la date de signature: chaque partie a un délai de rétractation de 15 jours francs;
- Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé (avec AR) ou remis en mains propres.

La convention fixe notamment le montant de l'ISRC et la date de cessation définitive de fonctions ou de fin de contrat qui est fixée au moins un jour après la fin du délai de rétractation. La convention est conservée dans le dossier individuel.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE

L'ISRC est calculée sur la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle (RBA).

Tous les éléments de rémunération (dont l'indemnité de résidence, la NBI, le supplément familial de traitement) sont pris en compte sauf les éléments suivants:

- Remboursements de frais;
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, indemnité de résidence à l'étranger;
- Primes et indemnités de change-

Bien percevoir que le montant exact à percevoir est le résultat d'une négociation entre l'agent et l'administration.

ment de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations;

- Indemnités d'enseignement ou de jury, autres indemnités non directement liées à l'emploi, indemnité calculée si l'agent dispose d'un logement de fonction.

Le montant de l'ISRC doit être compris entre des montants plancher et plafond.

Le montant plancher l'ISRC est progressif selon l'ancienneté de l'agent, comme indiqué dans le tableau.

Le montant plafond de l'ISRC ne peut pas être supérieur à 1/12e de la RBA par année d'ancienneté, dans la limite de 24 années accomplies dans la Fonctions publique de l'État, territoriale ou hospitalière.

Bien percevoir que le montant exact à percevoir est le résultat d'une négociation entre l'agent et l'administration.

CONSÉQUENCES FISCALES

L'ISRC est exonérée de CSG si son montant est \leq à 82272 € et soumis à la CSG pour 98,25 % de son montant s'il est $>$ à 82272 € ou 100 % de son montant s'il est \geq à 411360 €.

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu (sauf si en droit de bénéficiaire d'une retraite) dans la limite de:

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année précédant celle de la rup-

ture conventionnelle dans la limite de 243 144 €;

- ou 50 % de son montant si ce seuil est $>$ à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €;

- ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

EFFETS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Pour les fonctionnaires: radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire, à la date de cessation définitive de vos fonctions convenue dans la convention de rupture.

- Pour les contractuels (rupture de contrat) et les ouvriers d'Etat (rupture de l'acte d'engagement): radiation des effectifs, à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

L'agent doit vérifier ses droits à congés et à jours RTT, ainsi que son CET afin de ne pas les perdre.

Être vigilant pour tout ce qui touche à la retraite: avoir connaissance du nombre de trimestres détenus et manquants pour un taux plein, bénéficiaire d'une ancienneté d'au moins 6 mois dans votre échelon au moment de la rupture, voire les conséquences sur les compléments de pension. Pour les ouvriers d'État, garder en mémoire que le taux de liquidation pour la retraite, servi par le fond spécial des pensions des ouvriers des établissements publics et industriels de l'État, est plus avantageux que celui du régime général.

L'agent a droit au bénéfice de l'allocation chômage et doit vérifier s'il remplit les conditions d'attribution.

Attention: l'agent à nouveau recruté dans la fonction publique au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, doit rembourser l'ISRC dans les deux ans qui suivent le recrutement.

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique doit fournir une attestation sur l'honneur certifiant qu'il n'a pas bénéficié d'une ISRC au cours des 6 années précédant son recrutement.

Nota: le dispositif de l'indemnité de départ volontaire n'est pas abrogé mais l'article 6 du décret n° 2019-1596 prévoit qu'il ne s'applique plus qu'en cas de démission d'un fonctionnaire ou contractuel et si son poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. ♦

MONTANT PLANCHER	
De la 1re à la 10e année révolue	¼ de mois de la RBA par année d'ancienneté
De la 11e année à la 15e année révolue	2/5e de mois de la RBA par année d'ancienneté
De la 16ème à la 20ème année révolue	½ mois de la RBA par année d'ancienneté
De la 21e à la 24e année révolue	3/5e de mois de la RBA par année d'ancienneté
MONTANT PLAFOND	
Le montant plafond de l'ISRC ne peut pas être supérieur à 1/12e de la RBA par année d'ancienneté, dans la limite de 24 années accomplies dans la Fonctions publique de l'État, territoriale ou hospitalière.	



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



Etablissement public et commercial - 326 817 442 RCS pontoise - immatriculation ATOUT France : IM095130003 - Garant : GROUPE ANCV ASSURANCE-CRÉDIT - Assurance RCP : HISCOX - Crédits photos : © Getty Images, Thinkstock - août 2014, CV, BAREMES, DGAFP