

union fédérale
des syndicats
de l'État



III **VIE SYNDICALE**
Les débats du conseil
national de l'UFSE-CGT



III **RESTAURATION COLLECTIVE**
Compte-rendu du CHS-CT des DDI

FONCTION **PUBLIQUE**



©photothèque du mouvement social

**DANS TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE
À L'APPEL DE L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS**

**Pour nos salaires, nos carrières,
la défense du service public**

TOUS EN GRÈVE LE 10 OCTOBRE



>> **RENTRÉE SOCIALE**
**LES ATTAQUES CONTRE
LA FONCTION PUBLIQUE**
ENTRETIEN AVEC JEAN-MARC CANON



Grève et manifestations Le 10 octobre, on se mobilise !

mardi 10 octobre prochain, date choisie par le ministre pour la tenue d'un rendez-vous salarial.

Elles exigent une véritable négociation salariale qui aboutisse à une réelle reconnaissance du travail, des missions et de l'engagement professionnel des agent.e.s par une augmentation du pouvoir d'achat et la revalorisation des carrières, le non rétablissement de la journée de carence et les moyens nécessaires pour permettre aux agent.e.s d'exercer leurs missions de services publics. ♦

L'APPEL SE TROUVE EN DERNIÈRE PAGE DE CE NUMÉRO

Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures négatives s'accumulent pour les agent.e.s de la Fonction publique: gel de la valeur du point indice, rétablissement de la journée de carence, perspective de 120000 suppressions d'emplois sur les trois versants de la Fonc-

tion publique...

Ainsi, toutes ces mesures vont impacter fortement et négativement le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agent.e.s public. que.s et fragilisent les services publics rendus aux usagers. C'est inacceptable.

C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que les organisations syndicales appellent toutes et tous les agent.e.s à la grève, aux manifestations ou rassemblements (selon des modalités définies par les différents secteurs) pour **se mobiliser le**

2 ÉDITO

ACTU

3 ■ Droit à l'avortement

4-5 Mobilisation le 28/09

4-5 ■ Contre l'état d'urgence permanent

5 ■ N'enterrez pas nos libertés

DOM

6 ■ Mobilisation pour les droits spécifiques des originaires

6 ■ Aurgence solidarité Antilles. Appel CGT Avenir social

SERVICE PUBLIC

7-9 ■ Rentrée sociale, entretien avec Jean-Marc Canon

10-12 MISSIONS

■ Les missions du CEREMA

■ Question à Bruno Piel

■ Revendications CGT pour les personnels et les missions du CEREMA

13-15 INSTANCES

■ Compte-rendu du CHST Central des DDI

16-17 SOCIAL

■ Aide - Garde d'enfants

18-19 VIE SYNDICALE

■ Construire un espace revendicatif CGT commun aux trois versants de la fonction publique (CR et débat suite du Conseil national)

20-21 ■ Les branches d'activité revendicative (CR et débat suite du Conseil national)

22 SANTE

■ L'expertise au service du pouvoir d'agir des travailleurs

22-23 DROIT

■ Le conflit d'intérêt

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ugff@cgt.fr
SITE : www.ugff.cgt.fr

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien,
Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniaded Zaouche

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

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



Le droit à l'avortement doit devenir un droit fondamental dans toute l'Europe

©pololia - stock.adobe.com

>> DROIT À L'AVORTEMENT

28 SEPTEMBRE 2017

MOBILISATION POUR LE DROIT À L'IVG !

Le droit à l'avortement représente un enjeu de santé publique, un enjeu d'égalité et démocratique.

Or et malheureusement, dans de nombreux pays européens, face à la montée de mouvements réactionnaires, les droits des femmes dont celui à l'IVG (Interruption volontaire de grossesse) sont remis en cause.

Interdit à Malte, sous hautes contraintes en Irlande, en Hongrie et en Pologne, le droit à l'avortement, même légalisé est aussi remis en question par le maintien de la clause de conscience des médecins (Italie, France...), l'absence de structures hospitalières adéquates (Grèce, Bavière), les restrictions de personnels et les suppressions des centres IVG (France)...

Même si la législation française a évolué notamment en 2016 avec la suppression de la notion de détresse et le remboursement à 100 %, l'accès à ce droit n'est pas garanti de la même manière sur tout le territoire.

En France, du fait des restructurations hospitalières, de nombreux centres IVG ont fermé (90 fermetures de centres entre 2000 et 2006) et certains petits centres hospitaliers ne trouvent pas de médecins pour pratiquer des avortements notamment à cause de la clause de conscience. Cette

dernière permet en effet à un médecin de refuser de pratiquer cet acte médical s'il l'estime contraire à ses convictions personnelles.

Du fait de tous ces reculs, un Collectif européen s'est créé - réunissant des associations féministes et citoyennes, des organisations syndicales (dont la CGT) et politiques - pour que le droit à l'avortement soit enfin reconnu comme un droit fondamental dans tous les États d'Europe.

Ce collectif nommé « avortement : les femmes décident », a un site dont le lien est avortement-europe.org.

Des affiches et du matériel pour les militants et militantes sont à disposition pour mener cette bataille qui ne se terminera pas ce 28 septembre.

En effet, une mobilisation européenne est organisée le 28 septembre

En France, du fait des restructurations hospitalières, de nombreux centres IVG ont fermé (90 fermetures de centres entre 2000 et 2006)

2017, journée internationale pour le droit à l'avortement avec des manifestations dans tous les pays. Des délégations seront présentes à la manifestation belge qui se tiendra à Bruxelles le 28 septembre 2017 où le collectif remettra une pétition aux député-es européen-nes (lien de la pétition : avortement-libre-en-europe@rezisti.org).

Cette mobilisation se poursuivra en 2018, en particulier lors des élections européennes.

Les revendications portées par ce collectif sont :

- **L'inscription dans les lois européennes du droit à l'avortement comme un droit fondamental ;**
- **Des moyens financiers suffisants pour que les centres pratiquant l'avortement et les centres de planification soient accessibles à toutes sur les territoires ;**
- **L'élaboration de campagnes de sensibilisation ;**
- **L'éducation à la vie sexuelle promulguée à toutes et à tous pour qu'elles et ils puissent avoir des choix libres et éclairés ;**
- **Une formation aux techniques d'avortement et à l'accompagnement de qualité pour les professionnel.le.s de santé ;**
- **La suppression de la clause de conscience des professionnel.le.s de santé ;**
- **L'harmonisation des délais légaux pour l'avortement, en prenant en compte ceux des pays les plus progressistes. ♦**



Manifestation du 10 septembre à Paris contre l'état d'urgence permanent

© SM-CGT

>> SÉCURITÉ INTÉRIEURE / TERRORISME

L'urgence d'ouvrir un débat citoyen

La prorogation de l'état d'urgence a été adoptée fin juin. Pour en "sortir" le gouvernement concocte un projet de loi renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme. Pour adopter cette loi, il aura recours à la procédure d'urgence parlementaire.

NOUS, FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT ET MILITANT.E.S CGT,

demandons en urgence un débat public sur les politiques à mener pour lutter contre le terrorisme.

Au quotidien, nous accomplissons nos missions respectives du mieux possible malgré des moyens insuffisants, des conditions de plus en plus dégradées. Alors même qu'elles nous semblent essentielles et complémentaires, l'éducation, la culture, l'insertion, la justice, la prévention et la sécurité, la recherche, la santé, la douane ... sont aujourd'hui dévoyées pour « raison de sécurité » et à « des fins de renseignement pour la lutte contre le terrorisme ».

Pourtant, chaque service public a des missions qui lui sont propres, des objectifs particuliers avec pour base commune l'intérêt général, la liberté, l'égalité, la fraternité et la solidarité.

Il est inconcevable et inefficace de faire d'un travailleur social un agent de renseignement, d'un professeur un policier, d'un militaire un humanitaire ou un éducateur.

Chacun son métier, la confusion des genres est improductive et dangereuse

NOUS, TRAVAILLEUR.S.E.S SOCIAUX.ALES,

voyons notre secret professionnel remis en cause et alertons sur les tentatives de faire de nous des auxiliaires de police, mettant à mal le lien de confiance, base de l'accompagnement social et éducatif et générant une forte insécurité professionnelle.

NOUS, CONSEILLER.E.S D'INSERTION ET DE PROBATION

voyons nos services devenir des lieux d'interpellation pour la police.

NOUS, ÉDUCATEURS.RICES DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE,

sommes de plus en plus limités dans notre action et notre parole éducatives vis à vis des jeunes et de leur famille en raison d'une approche de plus en plus sécuritaire.

NOUS, ENSEIGNANT.E.S, PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES ET UNIVERSITAIRES, FORMATEUR.TRICES,

sommes poussés à être les relais idéologiques des politiques interven-

tionnistes au mépris de l'indépendance nécessaire à l'éducation de citoyen.nes critiques. Nous sommes invités à suspecter une partie de nos élèves en raison de leur origine ou de leur religion et à dénoncer ceux qui se radicaliseraient.

NOUS, PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE,

craignons de voir remis en cause par l'état d'urgence permanent les « franchises universitaires », statut dont bénéficient en France les universités et selon lequel les forces de l'ordre ne peuvent y intervenir sans accord. (Voir article L712-2 du code de l'éducation). Dans certains établissements, le dispositif Vigipirate est entièrement à la charge de ceux-ci, au CNAM notamment.

NOUS POLICIER.E.S,

subissons la politique du chiffre depuis 2002 exacerbée avec l'état d'urgence, celle-là même qui mobilise 80% des effectifs privés de repos ou de congés, une politique axée sur le tout sécuritaire. Nous ne sommes pas là pour remplir des outils statis-

tiques. Au plus près de la population, nous devons prévenir et lutter contre les crimes, les délits mais aussi toutes formes de radicalisations.

NOUS, PERSONNELS DE SURVEILLANCE DANS LES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES,

voyons notre mission de réinsertion totalement mise de côté : grilles de repérage de radicalisation, évaluation de la dangerosité... sur la fausse idée que la prison serait l'école de la radicalisation.

NOUS, GARDE-FORÊSTIER.E.S,

devons donner des informations sur des personnes « suspectes » qui pourraient passer par les massifs, alors qu'auparavant nous n'étions sollicités qu'en cas de disparition inquiétante.

NOUS, AGENT.E.S DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (ASILE, MIGRANTS, SANS ABRIS),

voyons le maintien de l'ordre prendre le pas sur la prise en compte des problématiques sociales.

NOUS, FONCTIONNAIRES DES SERVICES JUDICIAIRES

avons constaté une baisse des crédits de fonctionnement, malgré une hausse du budget ; une hausse des effectifs mais en emplois contractuels, donc précaires, alors que dans les tribunaux, toutes les procédures policières ne peuvent être enregistrées à leur arrivée et, toutes les peines ne sont pas mises à exécution (entre autres, les condamnations pour violences conjugales), les classements sans suite se multiplient faute de moyens.

NOUS, DOUANIER.E.S,

mis en difficulté opérationnelle depuis des années faute d'effectifs, voyons nos missions fiscales prioritaires détournées au profit de missions de contrôle des personnes. C'est pourtant en faisant des contrôles de marchandises ou de régulation économique, en luttant contre l'évasion fiscale ou contre le trafic d'armes ou de contrefaçons que nous apporterons notre soutien à la lutte anti-terroriste qui fait partie maintenant de nos missions.

Il est urgent de questionner les politiques publiques, de renforcer les services publics afin qu'ils puissent répondre à l'ensemble des besoins et des enjeux de notre société dans le respect de la démocratie et des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité. Il est essentiel d'ouvrir un débat citoyen. ♦



N'enterrez pas nos libertés !

Le projet du gouvernement est liberticide, il propose d'instaurer un état d'urgence permanent. La création de "périmètres de protection" institue des zones dans lesquelles la liberté de circulation sera limitée sur simple décision du préfet.

L'état d'urgence a été renouvelé jusqu'à début novembre par le parlement. Or il a largement démontré son inefficacité contre les attentats. Il a été dévoyé contre les mouvements sociaux et les militant.e.s, contre les musulman.e.s ou supposés l'être, contre les migrant.e.s et leurs soutiens, contre les habitant.e.s des quartiers populaires, contre les mineur.e.s et les jeunes majeur.e.s. Des centaines d'interdictions de manifester ont été délivrées. Les discriminations et contrôles au faciès se sont multipliés et avec eux, des violences policières. La France est le seul pays d'Europe à avoir instauré l'état d'urgence en réponse aux attentats.

Au prétexte d'y mettre fin, le gouvernement Macron présente un projet de loi reprenant dans la loi commune les principales mesures de l'état d'urgence. Il instaurerait ainsi un état d'urgence permanent.

Le préfet pourrait créer des périmètres de « protection » dans la rue, dont l'étendue et la durée, fixée à un mois renouvelable, seraient laissées à son libre arbitre. Ils donneraient lieu à des fouilles de véhicules, de bagages et à des palpations par la police municipale ou des agents de sécurité privés. Ce nouveau quadrillage de l'espace public imposerait une limitation dangereuse de l'expression culturelle, sociale et politique dans

notre pays. Cela viserait à bâillonner le mouvement social qui s'annonce face aux attaques contre la protection sociale, les droits des salarié.e.s, les services publics, les APL, et les manifestations de solidarité internationale...

Le projet de loi introduit dans le droit commun les assignations à résidence et bracelets électroniques, les perquisitions 24 heures sur 24, les perquisitions informatiques, à l'initiative du préfet ou du ministre de l'Intérieur sur des critères vagues et des éléments provenant des services de renseignements tels que les notes blanches anonymes.

Les contrôles dans les gares et les zones frontalières seraient renforcés ciblant essentiellement les migrant.e.s et les stigmatisant encore davantage.

Sur simple suspicion, les fermetures de certains lieux de culte seraient facilitées...

Le projet de loi est examiné en procédure accélérée, il a été discuté le 18 et le 19 juillet au Sénat et passera les 25 et 26 septembre à l'Assemblée.

N'acceptons pas la mise à mal des garanties judiciaires ! Non à la rupture avec l'état de droit et la séparation des pouvoirs !

Ne tolérons pas la bascule dans l'arbitraire et la restriction de nos libertés individuelles et collectives !

Contre l'instauration d'un état d'urgence permanent ! ♦



EN OCTOBRE BATTONS-NOUS ENSEMBLE POUR LES DROITS SPECIFIQUES DES ORIGINAIRES D'OUTRE-MER

La politique menée par les gouvernements successifs envers les originaires d'Outre-Mer qui se sont faits déplacer de leurs territoires vers l'hexagone, ont généré des conséquences désastreuses envers ces populations en les déracinant et en leur retirant toute continuité familiale, culturelle, sociale,

Depuis plusieurs décennies, faute de développement économique et social de ces territoires éloignés, conquis par la colonisation, la seule réponse apportée à ces populations a consisté à les asservir dans le but de combler le manque de main d'œuvre dans l'hexagone et, dans le même temps, à les sous-qualifier.

Les originaires d'Outre-Mer pensaient venir pour un temps très court, mais cela s'est avéré être plus long que prévu avec des dégâts conséquents dans leurs vies privées et professionnelles, avec comme première cause le déracinement de leurs terres natales.

Ils n'avaient d'autres choix que de se prendre en main avec l'aide appuyée des populations hexagonales et de la CGT car ils n'avaient aucun droit spécifique et subissaient des discriminations qui les rendaient vulnérables dans un territoire inconnu.

Ce sont les luttes menées qui ont fait aboutir un certain nombre de revendications permettant une meilleure égalité de traitement et de reconnaissance de ce que les originaires d'Outre-Mer ont pu donner à la France.

Les droits des originaires d'Outre-Mer et leur amélioration ont toujours été acquis par la lutte.

Aujourd'hui, ce sont les responsables de l'administration qui les remettent

en cause sous plusieurs prétextes fallacieux que sont les restrictions budgétaires et une volonté affichée de ne pas les appliquer par une lecture restrictive du Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM), contrairement aux instructions données en 2007 par Paul Peny, directeur de la DGAFP.

La politique du gouvernement est dans la continuité de celles conduites précédemment sur la question des Originaires d'Outre-Mer. Ce ne sont pas des assises de l'Outre-Mer et la loi

La CGT appelle à défendre les droits des originaires et à en acquérir de nouveaux

relative à l'égalité réelle en Outre-Mer qui solutionneront le non-respect des droits des originaires, mais bien une véritable politique de respect et d'amélioration de leurs droits spécifiques comme la CGT la porte au quotidien avec des revendications légitimes, y compris du point de vue de l'Histoire.

Nous savons que le gouvernement veut une réduction des budgets dont ceux qui concernent directement les originaires d'Outre-Mer, de façon à ne plus avoir de lien avec leurs territoires d'origine, c'est bien pour cela que la CGT appelle à défendre les droits des originaires et à en acquérir de nouveaux pour une meilleure égalité de traitement entre les agents publics, le 12 octobre sur tout le territoire (tract disponible sur le site Internet de l'UFSE-CGT). ♦

Urgence solidarité Antilles

L'Avenir social et la Cgt lance un appel à la solidarité suite au passage d'Irma sur les Antilles et aux dégâts considérables et catastrophiques causés par cet ouragan.

Toute notre solidarité doit s'exprimer envers ces populations durement touchées dans leur chair, dans leur vie, dans leur habitation qui pour 50% d'entre eux ne sont pas assurés.

Rétablir les communications, l'eau potable, l'électricité, déblayer les routes, soigner les blessés etc...

Nous reviendrons vers vous si nous devons élargir au delà de cet appel de fond, quand nous aurons réussi à rentrer en contact avec nos camarades de la CGT sur place.

La solidarité et la fraternité valeurs essentielles de nos organisations doivent pouvoir se concrétiser afin de reconstruire ce qui a été détruit et permettre aux populations de retrouver une vie normale.

Adressez bons dons par chèque à l'ordre de :

**L'avenir social - solidarité Antilles
263, rue de Paris case 419
93514 Montreuil CEDEX**



Entretien avec Jean-Marc Canon, *Secrétaire général de l'union fédérale des syndicats de l'État-CGT*

Après les élections du printemps, nul doute que les attaques que nous subissons depuis des décennies s'accroîtront. La Fonction publique et les services publics seront la cible des visées libérales du président et du gouvernement. Il nous a paru important de faire le point sur les dossiers chauds de cette rentrée afin d'informer l'ensemble des agents des risques encourus. CSG, valeur du point commune au trois versants, démantèlement des missions, etc. le calendrier est chargé.

■ **Fonction Publique:** *Quel avenir pour la Fonction publique ?*

► **Jean-Marc:** On peut avancer, sans craindre de trop se fourvoyer que la Fonction publique et plus largement, les services publics sont placés au centre d'enjeux considérables.

Cela fait d'ailleurs déjà plusieurs années que, sous couvert de souplesse et de modernisation, le statut général est montré du doigt par des responsables politiques - qui ne se situent pas qu'à droite sur l'échiquier politique - et que, dans le même temps, l'antienne de la résorption de la dette publique conduit souvent les mêmes à proposer - et, malheureusement, à mettre en œuvre - des politiques d'austérité budgétaire.

Il est d'ores et déjà avéré que les orientations du nouveau Président s'inscrivent pleinement dans cette vision libérale de la société.

En effet, le gel du point remis en selle pour 2017 et 2018, l'éventualité d'une rupture historique dans l'unicité de sa valeur, les 120 000 nouvelles suppressions d'emplois annoncées (notamment sur le versant territorial et celui de l'État), le rétablissement du jour de carence, les amputations massives de crédits, la remise en cause des

régimes spéciaux de retraite sont, pour s'en tenir aux points les plus saillants, des éléments d'un programme où la Fonction publique et ses agents constituent avant tout des outils au service de la loi du marché et des variables d'ajustement économiques.

Pour la CGT, un tel projet ne peut être que critiqué et combattu au regard des forts reculs dont il serait synonyme aussi bien pour l'immense majorité de la population que pour le progrès social et, ce qui n'a rien d'anecdotique, pour les agents quel que soit le versant dans lequel ils remplissent leurs missions publiques. En effet, pour ceux-ci l'arsenal des mauvais coups conduirait à des situations alarmantes tant au niveau social qu'économique et sur le plan des conditions de travail.

Ceci posé, il convient d'insister sur le fait que la question de la Fonction publique - a fortiori, des services publics - ne peut être appréhendée par l'unique prisme de ses salariés et de leurs légitimes revendications.

La transversalité des enjeux, les notions incontournables d'intérêt général et de bien commun imposent une vision et une démarche ouverte sur le monde extérieur, qui fassent des usagers dans leur ensemble les acteurs du

projet à construire et à défendre et des interventions à développer.

Dès lors, l'avenir de la Fonction publique est loin d'être aussi noir que l'on pourrait le craindre. Les citoyens sont globalement attachés à leurs services publics et, par voie de conséquence, ne sont pas acquis à des politiques qui visent à leur réduction, voire à leur démantèlement.

Mais, encore une fois, la responsabilité des organisations syndicales est grande dans la façon dont nous bâtissons notre démarche revendicative.

Les citoyens sont globalement attachés à leurs services publics et, par voie de conséquence, ne sont pas acquis à des politiques qui visent à leur réduction

Pour en demeurer à un seul exemple, la bataille pour la préservation et le renforcement du socle que constitue le statut général ne pourra être gagnée que si nous entraînons la conviction du plus grand nombre que cet édifice est avant tout une garantie pour la population d'agents neutres et impartiaux dans l'accomplissement de leurs missions.

■ **Fonction Publique:** Quelles priorités pour un nouvel agenda social ?

► **Jean-Marc:** C'est peu de dire que les thématiques qui devraient être abordées dans les prochaines semaines et les prochains mois sont nombreuses.

Aux yeux de la CGT, la mandature qui vient de se conclure a, pour l'essentiel, laissé dans un état très insatisfaisant des dossiers essentiels.

Cependant, avant d'en aborder quelques-uns, un premier écueil me semble à éviter: laisser l'initiative et les choix en matière d'agenda social aux seuls soins du gouvernement.

En effet, si tel était le cas, les organisations syndicales donneraient le sentiment d'être à la remorque des orientations des décideurs politiques et de ne se positionner qu'en réaction aux projets du ministre.

C'est pourquoi la CGT Fonction Publique travaille d'arrache-pied à la finalisation d'un corpus revendicatif qu'elle entend remettre au ministre

dans le courant du mois de septembre et dont je forme le vœu qu'il devienne un outil utile pour nos militantes et militants.

Pour notre organisation, l'enjeu du pouvoir d'achat et des salaires demeure central. Certes, nous avons estimé - et estimons toujours - que les deux revalorisations de 0,6 % de la valeur du point de juillet 2016 et février 2017 ne constituaient pas une mesure anecdotique, d'autant qu'elles étaient directement liées à l'engagement unitaire et incessant de la quasi-totalité des organisations syndicales. Mais enfin, ces augmentations sont très loin de faire le compte. Les pertes intervenues depuis des années, en particulier avec le gel mis en vigueur en 2010, sont absolument considérables. Et, à la CGT, pas question de faire table rase du passé... au moins sur cette question! Nous revendiquons donc une séance urgente de véritables négociations salariales au cours de laquelle l'exigence légitime de nouvelles mesures générales, significatives et rapides devra être mise sur la table, sans atermoiement d'aucune sorte.

Notre exigence légitime se situe donc aux antipodes de ce que prévoit le gouvernement: une réunion autour de la contribution sociale généralisée à la mi-septembre, une réunion sur « d'autres sujets » à la fin septembre et un « rendez-vous salarial conclusif » à la mi-octobre.

Il s'agit bien à l'évidence de parler de tout... sauf de la valeur du point! En même temps, il faut être clair. Même s'il ne saurait être question de se laisser enfermer dans un cadre restreint, la CGT n'a surtout pas à être muette sur certaines questions. Je pense en particulier au dispositif devant « compenser » la hausse de la contribution sociale généralisée.

Au-delà, cet entretien n'ayant pas pour objet de dérouler le catalogue revendicatif de la CGT dans la Fonction publique, je n'infligerai pas aux lecteurs de la revue une énumération et des développements dont la longueur rendrait l'exercice indigeste.

Sans prétendre donc à une quelconque exhaustivité ni au moindre classement par ordre de priorité, qu'il me soit juste permis de citer quelques autres exemples de dossiers devant faire partie de l'agenda social d'aujourd'hui et de demain: l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, le développement des missions publiques avec les effectifs nécessaires à leur accomplissement, la réduction de la précarité, le maintien du socle constitué par les régimes spéciaux de retraite, l'abrogation du RIFSEEP, l'amélioration des carrières, les créations d'emplois indispensables ...

Mais, en même temps que les thèmes à mettre en avant, qui ne sont d'ailleurs pas étanches entre eux, c'est bien la démarche syndicale globale qui est interrogée.

■ **Fonction Publique:** Quelles responsabilités pour le mouvement syndical ?

► **Jean-Marc:** S'il ne s'agit en aucun cas de verser dans les discours faciles et tendancieux sur le coup de neuf qui bouleverserait la France et sur l'arrivée au pouvoir de personnes non formées par le système (alors que, au contraire, la reproduction des élites n'a jamais été aussi fréquente), la situation n'en est pas moins nouvelle et complexe à maints égards.

Ce n'est pas se payer de mots que d'affirmer que cela confère des responsabilités inédites au mouvement syndical.

Relever cet enjeu, c'est pouvoir se confronter à des questionnements et à des regards qui, sans sombrer le moins du monde dans un quelconque défaitisme, ne rechignent pas à bousculer un peu des positions dont l'évidence n'est parfois convaincante que pour nos militantes et militants.

Car enfin, s'il serait infondé et stupide de remettre en cause notre opposition à la loi El Khomri d'hier et aux réformes régressives sur les retraites d'avant-hier et notre engagement dans des combats archi-légitimes, force est de constater que lorsque les luttes ont été appréhendées sous les mots d'ordre de « retrait total » ou « abrogation totale », elles n'ont dès lors pas été couronnées de succès.

Il faut aussi souligner que les organisations *félonnes* et conspuées qui ont accompagné, quand ce n'est pas soutenu, ces dispositifs dont nous dénonçons la flagrante ignominie, que ces organisations traîtresses donc n'ont pas connu les revers électoraux, pour s'en tenir à cet indicateur, qui pourtant auraient dû être inévitables. Et, dans le même temps, c'est un euphémisme que de dire que la CGT, n'a pas connu un essor significatif.

Mettre de tels éléments en avant, les aborder sans complexe, ne relève en rien d'un exercice d'autoflagel-

J'estime que nous devons apporter quelques inflexions à notre démarche, sans rien en rabattre sur notre volonté d'élever le rapport de forces



invitent avec complaisance et outrance, nous devons sans cesse faire œuvre de pédagogie et déconstruire les fausses vérités libérales en développant notre démarche alternative.

Bref, il faut résolument nous engager sur des démarches offensives et positives où les agents seront appelés à intervenir pour gagner des choses, pas pour ne pas en perdre.

Pour favoriser la convergence des luttes, pardonnez-moi ce truisme, il est indispensable qu'il y ait des luttes. Le rôle de nos organisations syndicales est de faire en sorte qu'il n'y ait pas de hiérarchie dans les revendications, les unes devant en quelque sorte subalternes par rapport à d'autres, ces dernières étant

considérées comme les « mères » de toutes les mobilisations. Dans le même temps, cet appui au développement de

Les mois qui viennent
vont donc être riches
d'évènements. Faisons
en sorte que rien ne
soit écrit d'avance

mouvements professionnels et territoriaux doit absolument être corrélé au rôle incontournable qui nous échoit : souligner combien, dans leur majorité, les préoccupations mises en avant sont parfaitement partagées et qu'elles sont porteuses d'une grande transversalité.

Un autre axe prioritaire est de nous extraire des prismes binaires du « tout ou rien ». Trop souvent me semble-t-il nous engageons des combats où notre positionnement incline à faire ressentir à celles et ceux qui nous font confiance que si nous n'avons pas tout gagné, c'est que nous avons tout perdu. Or, d'une part, c'est inexact - on peut parfaitement obtenir des avancées même si toutes nos revendications n'ont pas été satisfaites - et, d'autre part, cela peut conférer au syndicalisme auquel j'adhère et que je défends, une image de stérilité qui lui est néfaste.

Enfin, je suis absolument convaincu,

que le syndicalisme est à la croisée des chemins, placé au cœur de responsabilités inédites.

Ce constat doit nous inciter à renouveler nos pratiques et à nous questionner en profondeur, sans tabou ni a priori.

Pour moi, une dimension essentielle d'une telle réflexion est de ne pas faire l'impasse sur les conséquences de la division du mouvement syndical et même - osons le mot - de son éparpillement. Je suis de ceux qui pensent que l'indispensable renforcement du syndicalisme passe également, dans un cadre à co-construire et à co-inventer, par l'unification de forces aujourd'hui séparées.

■ **Fonction Publique:** *Quelle rentrée sociale?*

► **Jean-Marc:** Tout le monde aura pu l'observer, l'offensive du Président, du Premier ministre et du gouvernement ne se limite pas à la Fonction publique. Mise en concurrence accélérée des territoires, amputation scandaleuse de l'aide personnalisée au logement et allègement obscène de l'impôt sur la fortune font partie, entre autres, de la liste des mauvais coups.

Evidemment, il ne saurait être question de passer sous silence l'attaque frontale - qui plus est par la voie antidémocratique des ordonnances - contre le Code du travail.

Après la sclérate loi El Khomri, Emmanuel Macron envisage de faire encore pire en disloquant des acquis fondamentaux des salariés.

Et que l'on ne s'y trompe pas, si, pour le coup, c'est bien sûr le secteur privé qui est principalement impacté, les régressions envisagées auront forcément des conséquences négatives en répercussion dans la Fonction publique.

A juste titre, au niveau interprofessionnel, la CGT a appelé les salariés à se mobiliser, par la grève et les manifestations, le 12 septembre.

Il est essentiel que les agents de la Fonction publique soient également et massivement dans l'action, pas simplement par un souci légitime de solidarité mais également pour faire aboutir leurs propres revendications.

Je ne suis aucunement pessimiste, j'ai la ferme conviction que nous avons les moyens de relever les défis qui sont devant nous.

Les mois qui viennent vont donc être riches en évènements. Faisons en sorte que rien ne soit écrit d'avance et que, à rebours des prédicateurs de la fin du syndicalisme de transformation sociale, nous écrivions de belles pages pour les salariés et le progrès social. ♦

lation stérile. Tout à l'inverse, c'est pour mieux porter le syndicalisme de transformation sociale, le rendre plus efficace, que nous devons échanger sur de tels points essentiels dans notre démarche syndicale.

Dès lors, il ne faut pas hésiter à chercher à comprendre pourquoi, suite à une séquence où, pour bon nombre d'entre nous, les enjeux étaient caractérisés par des évidences revendicatives, les salariés n'ont pas massivement rejoint, d'une manière ou d'une autre, les organisations syndicales pleinement investies dans ce combat incontournable et, en tout premier lieu, la nôtre.

C'est à partir de là que, dans la période qui s'ouvre devant nous, j'estime que nous devons apporter quelques inflexions à notre démarche, sans rien en rabattre sur notre volonté d'élever le rapport de forces, tout au contraire.

Pour s'en tenir à la Fonction publique, les sujets ne vont pas manquer où notre responsabilité syndicale va être interrogée.

Il me semble qu'un premier impératif est de ne pas se retrouver cantonnés à de strictes luttes d'opposition.

Autrement dit, nous devons sans attendre mettre en avant nos propositions, les populariser, les rendre crédibles.

Je me permets d'insister sur ce point. Face aux discours dominants de tous ces soi-disant experts que les médias



CEREMA

Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement

Créé en 2014 le CEREMA est le regroupement de différentes structures préexistantes. Si ses missions d'expertise restent aujourd'hui très importantes pour les collectivités territoriales, par son désengagement financier, l'État abandonne la garantie d'une neutralité que seuls des agents du service public sont en capacité d'élaborer. Point d'étape sur cette fusion, l'évolution des missions et les revendications de la CGT.

Le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement - CEREMA a été créé le 1er janvier 2014 (loi 2013-431 du 28 mai 2013) par le regroupement des huit CETE (Centres d'Études Techniques de l'Équipement), du SETRA (service d'études sur les transports et matériaux), du CERTU (centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques) et du CETMEF (centre d'études techniques maritimes et fluviales). Sous tutelle des ministères de la transition écologique et solidaire et de la cohésion des territoires, il rassemble près de 3000 agents répartis sur 29 implantations.

UNE CRÉATION QUI A ENGENDRÉ DES BAISSÉS D'EFFECTIFS

Le CEREMA est l'aboutissement de deux ans de discussions avec les tutelles. La CGT a tout de suite mis en avant le manque d'ambition de l'État dans la création de ce nouveau service en reprochant aux deux ministères le fait que celle-ci ne s'accompagne pas de moyens financiers et humains à la hauteur des ambitions et missions décrits

dans cette loi. La création d'un nouveau service comme le CEREMA avec tout ce que cela suppose (par exemple la création d'un siège incluant notamment un service de paye pour tout l'établissement mais aussi l'internalisation de fonctions comptables précédemment mutualisées en DREAL) s'est faite en diminuant les effectifs au lieu de les augmenter, ce qui a été un facteur déterminant dans l'apparition de situations graves de mal-être au travail, notamment au siège du CEREMA. L'expertise pour risque grave demandée et obtenue par les représentants du personnel au CHSCT constitue un

point d'appui pour améliorer la situation mais ne conduit, hélas, pas la tutelle à renoncer à la baisse des effectifs, préalable indispensable à une solution pérenne.

RÉORIENTATION DES MISSIONS

Le cœur de métier du CEREMA est la création, la gestion et l'entretien des infrastructures routières et des ponts. Les métiers traditionnels sur les infrastructures de transport représentent près de 40 % de l'activité du CEREMA. Néanmoins nous constatons que leur part tend à diminuer, conséquence de la diminution d'investissements de l'État dans ce domaine et des réorientations des politiques publiques. Hier, nos interventions tournées vers le conseil et l'appui technique pour des nouvelles infrastructures s'orientent vers du conseil pour l'entretien et la pérennisation des routes, autoroutes, aéroports. La prise en compte des problématiques environnementales, par une vision de plus en plus responsable de l'utilisation des ressources naturelles de façon raisonnée, constitue également une orientation nouvelle. Ces activités bien que n'apparaissant

Les collectivités territoriales trouvent dans le CEREMA un organisme qui leur assure une analyse fiable et indépendante de toute pression

plus prioritaires dans les choix politiques de l'État restent importantes pour les collectivités territoriales car elles trouvent dans le CEREMA un organisme qui leur assure une analyse fiable et indépendante de toute pression.

AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

Depuis les années quatre-vingt, la partie très technique due à l'activité des laboratoires a été complétée par des activités d'analyse, de conseil dans l'application des politiques publiques. Le CEREMA est un acteur au service des collectivités et de l'État dans l'aménagement et le développement des territoires capable d'intervenir de façon singulière ou de façon pluridisciplinaire dans les domaines suivants : habitat, bâtiment, urbanisme, équipements et espaces publics, développement économique, prévention des risques, qualité environnementale, politiques de mobilité et de transport, et bien sûr géotechnique et infrastructures (ouvrages d'art, routes, voie ferrée)

Les évolutions ministérielles ainsi que l'approche sur la gestion des risques (notamment après la tempête Xynthia) de notre cadre de vie ont ouvert de nouvelles perspectives pour nos services. C'est dans ce contexte que la gestion des risques naturels est apparue comme un axe d'évolution de nos services. Nous pouvons citer notamment la capacité du CEREMA à intervenir pour la rédaction des plans de préventions des risques, gestion du trait de côte, sécurisation de falaises, gestion des cavités...

L'évolution des consciences et l'apparition de l'écologie comme élément essentiel pour le maintien d'une qualité de vie pour l'humanité fait que les ministères, les collectivités territoriales s'adressent au CEREMA pour des opérations de recherche, de mesure et de diagnostic sur les performances thermiques des bâtiments tertiaires, ou sur des habitations collectives. Ces nouveaux secteurs d'activité entraînent aussi la mise en place de programmes de recherche et d'innovation en partenariat soit avec d'autres services de l'État soit avec des sociétés privées.

UNE IMPLANTATION AU PLUS PROCHE DES ACTEURS

Cet ensemble d'activités demande souvent des qualités d'expertise et de connaissance du terrain de proximité. C'est pourquoi par sa répartition géographique, le CEREMA est sans doute un des seuls établissements capables de répondre dans chaque territoire de la métropole et de l'outre-mer (dans de proportions plus réduites) aux problématiques complexes et territorialisées des élus locaux.

Question à Bruno Piel, secrétaire général du syndicat CGT- CEREMA

■ LA DIMINUTION DU NOMBRE DE FONCTIONNAIRES, QUEL IMPACT SUR LE CEREMA ?

Les baisses des effectifs dans les dix dernières années ont eu pour effet d'amoindrir notre présence sur le terrain. Les nouvelles baisses auront pour effet l'abandon de missions techniques. Il est vraisemblable que ces nouvelles coupes auront des conséquences sur le nombre des implantations. Si les conséquences techniques sont connues en termes d'indépendance de la puissance publique, elles auront aussi des effets sur les conditions de travail. L'éloignement entre la résidence administrative et les lieux d'expertise entraînera soit une dégradation des conditions de travail, notamment en augmentant le nombre de nuits passées hors du domicile, soit les missions ne seront plus assurées et nous délaisserons des territoires sans assistance technique. C'est l'abandon de l'État. C'est pourquoi la CGT revendique le maintien de toutes les implantations et s'oppose au projet de service qui est basé sur une gestion d'une baisse des effectifs. Pour la CGT du CEREMA, il est nécessaire de quantifier les effectifs pour assurer l'indépendance et la neutralité de l'État et des collectivités.

Les agents du CEREMA estiment qu'un avis ou une analyse ne peuvent se construire qu'après une constatation de terrain

La cartographie de la répartition des effectifs montre que la catégorie A représente 40 % des effectifs (attachés administratifs, ingénieurs, chercheurs), la catégorie B 35 % et la catégorie C 25 %. La grande partie des agents sont sur des domaines techniques. Le turn-over des agents permet à l'administration d'adapter ses recrutements vers les domaines nouveaux.

De plus en plus d'agents éprouvent des difficultés à admettre la volonté des directions à vouloir passer de la politique du faire à la politique du faire faire. Les agents du CEREMA, plutôt issus de la communauté technique, estiment qu'un avis ou une analyse ne peuvent se construire qu'après une constatation de terrain. Cette évolution développe depuis plusieurs années des sentiments de gâchis et un sentiment de perte de technicité du service public au profit de groupes privés. Néanmoins de nombreux agents restent persuadés que leur travail est utile à la société et donc, pour pallier les effets néfastes des politiques d'austérité, s'investissent parfois au-delà du raisonnable. Mais aujourd'hui le point de rupture est proche, consciente de cette fragilité, la direction du CEREMA s'engage dans un projet stratégique qui devrait faire évoluer le CEREMA en affaiblissant les domaines traditionnels. ♦

Revendications CGT pour les personnels, les missions

La création du CEREMA a bouleversé notre pratique syndicale. Alors que nous étions organisés en union de syndicats, où chaque structure négociait dans son service, nous avons dû nous organiser et parler au nom de toutes les implantations avec une direction unique.

Ce changement pour les directions territoriales a été facilité par le fait que l'USSER qui regroupait les 8 CETE et IFSTTAR travaillaient depuis près de 40 ans ensemble. Mais la tâche a été moins évidente pour les autres services dont la structure syndicale appartenait à d'autres organisations de la fédération de l'équipement. La volonté de construire une base syndicale solide sur le CEREMA et la bonne volonté de tous, a fait que la CGT a été tout de suite en mesure de parler d'une seule voix et au nom de tous les agents de façon homogène. Ce qui facilite les choses, c'est avant tout notre organisation en syndicat de service, et non en sections de syndicats nationaux, ce qu'il faut en effet marteler.

AU PLUS PRÈS DES AGENTS

Il faut également insister sur l'importance de l'activité au plus près des agents et sur l'intérêt de structures de directions de proximité les plus autonomes possible de manière à favoriser les pratiques les plus démo-

cratiques.

Cette cohésion a bien été utile puisque la création de tout nouveau service entraîne l'écriture de règlement pour régir la vie sociale. En premier lieu, il a fallu définir les règles sur l'exercice de l'activité syndicale. Nous pouvons affirmer aujourd'hui que notre organisation a pesé de tout son poids pour obtenir des conditions pour l'exercice du droit syndical permettant d'assurer de façon quasi satisfaisante la défense des intérêts des agents.

UNE CGT PROCHE DE TOUTES LES CATÉGORIES DE PERSONNELS

La cartographie des statuts au CEREMA fait que notre organisation syndicale regroupe pratiquement l'ensemble des statuts, titulaires et précaires présents dans notre ministère. Nous dénonçons régulièrement le recrutement hors du cadre statutaire.

Par ailleurs, notre action pour améliorer ou plutôt éviter de perdre des acquis a été primordiale dans la rédaction du règlement intérieur du service. Le travail à l'intérieur de la CGT, nettement en amont des négociations avec la direction, a permis d'appréhender les situations dans les différents sites, la connaissance approfondie des différents métiers. À partir de ce moment-là, la CGT a été la seule organisation syndicale à arriver aux négociations avec un cahier revendicatif clair. Ce travail conséquent devra être valorisé par l'ensemble des bases syndicales, nous devons nous employer à le mettre en évidence auprès des agents. Nous estimons que la CGT a obtenu un règlement sur le temps de travail appréciable, reste maintenant la mise en place des modalités d'organisation du temps de travail.

Notamment l'instauration du télétravail et de la semaine de 4 jours: cette dernière modalité que nous avons portée a été acceptée par notre direction en tant qu'expérimentation. Néanmoins il apparaît important d'établir un juste équilibre entre temps de travail journalier et hebdomadaire. Notre axe revendicatif sur ce sujet est d'éviter un maximum le recours au temps partiel subi. Nous pensons qu'un axe existe permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle. Mais bien évidemment, pour nous, l'ultime avancée sera la semaine de 32 heures sur 4 jours.

À mettre à l'actif de notre action également, une revalorisation des frais de déplacements sur production de justificatifs, qui bien que très insuffisante comparée à nos reven-

dications, améliore tout de même les conditions de déplacements des agents.

UN SERVICE PUBLIC D'ÉTAT AU SERVICE DE TOUS

Notre implication ne se résume pas qu'à la gestion des conditions de vie et des conditions de travail des agents, en effet nous siégeons au conseil d'administration de notre service. Cette présence avec des représentants de collectivités et des représentants de l'État a permis d'affirmer notre différence et surtout d'exprimer notre vision sur l'avenir du CEREMA. Nous avons d'ailleurs été les seuls à nous opposer jusqu'au bout au projet stratégique adopté en avril 2015 qui prévoit notamment « moins d'infra et moins de CEREMA ».

Nous estimons que notre service doit être un service à la disposition de l'ensemble des services de l'État et des collectivités territoriales. Nous dénonçons nationalement et localement les aspirations de nos directions à favoriser les relations marchandes au détriment de l'ensemble des acteurs de vie publique. La CGT tient une position contraire à ce principe car nous estimons que notre service doit être un appui technique, sociologique, économique à l'ensemble des acteurs publics qui décident de l'environnement, du cadre de vie, des infrastructures dont les citoyens ont besoin. Pour arriver à ce résultat, nous revendiquons depuis la préfiguration du CEREMA, que la gouvernance du CEREMA soit partagée de façon équitable entre les institutions locales et nationales, ce qui est pour nous la seule solution pour arriver à un service dont la raison d'être serait d'être le garant d'un haut niveau d'expertise pour l'ensemble des acteurs (petites communes rurales, agglomérations, départements, régions, services centraux et déconcentrés de l'État).

Pour arriver à cette situation il

est pour nous impératif que notre forte implantation sur l'ensemble du territoire de la métropole soit garantie. C'est pourquoi nous nous opposons à toutes fermetures de site pour éviter des zones blanches. Mais les politiques publiques au niveau de l'emploi des fonctionnaires, nous font craindre le pire, car sans recrutement d'agents ou un recrutement qui inverse la répartition entre les encadrants et le personnel de terrain conduira à la perte de connaissance des spécificités locales et conduira à laisser les acteurs locaux à la merci de grands groupes privés et surtout sans possibilité d'avoir une analyse des choix techniques proposés d'une façon complètement neutre et impartiale. Enfin, le fait que certaines instances majeures de pilotage de l'établissement, pour certaines explicitement prévues par la loi de création du CEREMA, n'aient toujours pas été créées par les ministères de tutelle (conseil scientifique et technique et comités d'orientations territoriaux) constitue un fort handicap, notamment pour recueillir les attentes des acteurs locaux dont les collectivités.

Convaincus qu'un représentant technique, comme le CEREMA, est utile pour réguler, analyser, conseiller l'ensemble des acteurs publics dans les champs traditionnels (route, infrastructure, sécurité routière, risques naturels.) et dans les nouveaux domaines comme la maîtrise énergétique, nous revendiquons que les effectifs du CEREMA soient maintenus et qu'un grand plan d'investissement pour renouveler, améliorer, développer de nouveaux outils soit adopté. Conscients que cela ne sera possible que dans le cadre d'une remise en cause de l'austérité à l'échelle au moins nationale, nous nous inscrivons pleinement dans toutes les batailles interprofessionnelles. L'avenir du CEREMA est ainsi étroitement lié à la construction d'alternatives à l'austérité. ♦



>> DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES

DDI : COMPTE-RENDU DU CHSCT CENTRAL DU 4 JUILLET



A l'ordre du jour de ce CHSCT, la restauration collective et l'expérimentation menée en Normandie

Pour la CGT, il est intolérable de continuer à prôner des diminutions d'effectifs lorsqu'on fait tous les jours le constat, dans nos directions et au sein même de cette instance, des difficultés pour assurer les missions de service public et des conditions de travail de plus en plus difficiles entraînant de nombreux cas de souffrance au travail.

Il est impératif de lever le surgel des crédits qui ne fait qu'aggraver une situation déjà indigente dans beaucoup de services.

PROJET DE CIRCULAIRE RELATIVE À LA PROTECTION DES AGENTS DES DDI EXERÇANT DES MISSIONS DE CONTRÔLE OU EN RELATION AVEC LE PUBLIC.

Malgré de nombreuses avancées, la rédaction finale demeure frileuse et ne recommande pas explicitement le travail en binôme, garant d'une amélioration de la prévention contre les agressions du personnel, voire même d'une meilleure qualité de travail. Ce refus trouve son origine dans les sous-effectifs, la réalisation des objectifs chiffrés, la préservation du rôle des cadres dans l'identification des situations à risque.

La préconisation d'une nouvelle approche sur le droit à l'erreur risque même d'induire un refus des contrôles pouvant entraîner du contentieux et des sanctions financières.

Les résultats du baromètre social indiquent qu'un agent sur deux est agressé verbalement au moins une fois par an. Pour autant la DSAF n'a pas voulu

en tirer clairement les conséquences.

La CGT a demandé en séance :

– que l'administration puisse également déposer plainte dans un contexte où les administrations de contrôle et leurs agents sont de plus en plus en butte à des réactions hostiles.

– l'établissement de deux fiches distinctes relatives au signalement, puis au suivi de l'agression. Nous craignons en effet que la fiche utilisée indifféremment pour le signalement et le suivi soit rarement rédigée.

– la mise au point d'une « fiche – agent » récapitulatif de manière simple les démarches à accomplir en cas d'agressions verbales ou physiques.

Malgré notre insistance, le DSAF s'y est refusé dans l'immédiat. Il s'est engagé à y réfléchir pour l'année prochaine !

Vote : Abstention de la CGT, Les autres organisations ont adopté le texte de la circulaire avec les dernières modifications réalisées en séance.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU PREMIER BAROMÈTRE SOCIAL DANS LES DDI

DES AVANCÉES SUR LA PROTECTION DES AGENTS FACE AUX VIOLENCES

L'enquête BVA devait mesurer auprès des 29929 agents des DDI le climat social ambiant et portait sur six points :

- Qualité des conditions de travail
- Qualité des relations avec la hiérarchie
- Qualité de l'accompagnement RH de proximité
- Qualité du soutien des agents dans les situations difficiles
- Qualité de la communication
- Sentiment d'appartenance institutionnelle.

Certains enseignements peuvent être tirés du questionnaire même si son contenu était insuffisamment précis sur beaucoup de points. Compte tenu de difficultés informatiques de la réponse en ligne, certains agents n'ont pu répondre à l'intégralité du question-

naire (une seule connexion était possible). Les réponses partielles n'ont pas été retenues pour conserver un panel identique. Ce qui explique peut-être le faible taux de participation (37 %)

Principaux enseignements : les agents sont déstabilisés par les réorganisations successives, le manque de moyens humains ou matériels. Ils ont un sentiment de perte et d'affaiblissement de leur cœur de mission. La politique de gestion des ressources humaines est très critiquée.

La charge de travail est lourde et génératrice de RPS. Le rythme de travail a des incidences négatives sur la santé. Il n'y a pas de culture de DDI.

Toutes les catégories de personnel (A, B et C) émettent des avis négatifs quant à leur charge de travail et à la perte de sens de leur activité.

Certaines régions ont souvent répondu de manière négative (en dessous de la réponse globale moyenne), comme la Bretagne, l'Auvergne, Rhône-Alpes.

La CGT invite les membres des CHSCT locaux à demander l'inscription à l'ordre du jour du retour détaillé de l'enquête pour leur propre service. Au niveau national le DSAF a refusé de communiquer les éléments par direction locale. Nous n'avons eu accès qu'à des informations agrégées.

Le taux de réponse de 37% a paru très satisfaisant au DSAF, même s'il se situe dans une fourchette basse. Les modalités d'enquête étaient compliquées et ont nécessité de multiples relances (pas toujours faites par les directions locales auprès des agents ...).

POINT D'ÉTAPE SUR LES SUITES DU RAPPORT D'ÉVALUATION SUR L'HARMONISATION DE L'ACTION SOCIALE DE PROXIMITÉ ET EFFECTIVITÉ DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION DANS LES SERVICES DE L'ÉTAT PLACÉS SOUS L'AUTORITÉ DES PRÉFETS

La synthèse confidentielle du rapport de l'Inspection Générale de l'Administration, des Finances et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales de février 2017 relatif à l'harmonisation de l'action sociale de proximité et à l'effectivité de la médecine de prévention dans les services de l'État placés sous l'autorité des préfets comporte 18 recommandations, dont sept concernent la restauration collective, une concerne l'arbre de Noël (maintien de la gestion déléguée par les acteurs locaux avec la recherche d'une plus grande égalité de traitement des agents dans chaque DDI) et 10 la médecine de prévention.

Les principales préconisations de la mission sur l'effectivité de la médecine de prévention dans les services de l'État placés sous l'autorité des préfets :

- Ouverture d'un système de délégation aux infirmiers et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- Alignement progressif de la périodicité des visites médicales entre les 3 versants de la Fonction Publique ;
- Cartographie dans les services déconcentrés des métiers, fonctions ou situations de travail susceptibles d'être exposés aux risques ;
- Amélioration des conditions de rémunération et des conditions d'exercice des médecins de prévention ;
- Séparation des crédits de médecine de prévention de ceux de l'action sociale, effort budgétaire de 1 million d'euro des agents du périmètre ATE et ouverture d'une dotation exceptionnelle d'investissement de même grandeur ;
- Mise en place d'un schéma des services de médecine de prévention par région avec un suivi de la PFRH avec l'objectif d'un seul service de médecine de prévention par service déconcentré (DDI, DR, Ud) en cohérence avec la carte des CHSCT ;

- Engagement de la mutualisation des services de médecine de prévention par la création d'une plateforme régionale interministérielle pour couvrir les agents sans surveillance médicale (présence d'un médecin coordonnateur régional).

Les principales recommandations de la mission pour la restauration collective

- Harmonisation par le haut du reste à charge en mobilisant de nouveaux crédits ;
- Reconnaissance forte des responsables bénévoles ;
- Priorisation des sites de restauration administrative à fort potentiel pour la réalisation de travaux de rénovation ;
- Recherche de l'harmonisation du reste à charge des restaurants collectifs obtenant un juste équilibre entre la qualité et le prix ;
- Retenir comme cible prioritaire des mesures d'harmonisation, les DDI ayant accès à un RIA ;
- En cas de création de la prime d'harmonisation ATE (administration territoriale de l'État = DDI, DR, Préfectures) à la restauration, créer une formation de dialogue social ad hoc pour l'ATE au niveau central ;
- Dans le cadre de l'harmonisation du reste à charge de la restauration collective par les préfets, veiller à une harmonisation du dialogue social interministériel dans le périmètre ATE élargie aux agents des préfectures.

La CGT rappelle en premier lieu ses revendications en matière de restauration des personnels :

- permettre à chaque agent de l'État d'avoir accès à une structure de restauration collective ou à un dispositif et des locaux adaptés pour une restauration de proximité,
- harmoniser et augmenter la participation financière des ministères pour permettre un reste à charge maximum par repas égal à la valeur d'un point d'indice majoré net,
- conforter et améliorer les actions sociales ministérielles adaptées aux modes de fonctionnement et à l'organisation des services de proximité,
- compléter les financements ministériels par une participation sur le BOP 333 dans les DDI,
- respecter les instances représentatives interministérielles et ministérielles existantes, en charge de la politique et du suivi de la restauration collective (CIAS et SRIAS, CCAS et CHSCTM, CRCAS et CT/CHSCT locaux, CHSCT des DDI),
- respecter voire instaurer un véritable dialogue social avec les organisations syndicales.

Expérimentation en région Normandie de l'harmonisation de la restauration collective pour les agents des DDI et de la DRDJSCS.

La CGT constate que deux enquêtes ont été lancées auprès des 13 DDI de la région et de la DRDJSCS par le SGAR sans que ni la SRIAS ni les instances représentatives locales et régionales ministérielles en charge de la restauration collective des agents dans les services n'aient été consultées ni même informées de la teneur et des résultats de ces enquêtes. La CGT demande que des réunions aient lieu dès début septembre pour donner des informations à ces instances

Elle demande qu'un point soit fait en fin d'année sur la mise en œuvre et le coût de cette expérimentation, en rappelant que la clôture budgétaire intervient dès novembre et en exigeant que l'éventuelle généralisation en 2018, se fasse bien par un complément de crédits sur le BOP 333, sans transfert de crédits ministériels.

A ce stade, le surcoût de l'harmonisation devrait être couvert par des crédits complémentaires sur le BOP 333 et ne pas entraîner de transfert de crédits ministériels ni pour l'expérimentation ni pour sa généralisation en 2018.

Les premiers enseignements de l'enquête divergent avec les données recueillies par la mission d'inspection sur ce thème en 2016, en termes de nombre d'agents ayant accès à un point de restauration conventionné (94 % des 1 872 agents des DDI et DRDJSCS en Normandie et 70 % pour la mission

d'inspection nationale),

Le périmètre de la généralisation de l'harmonisation envisagée à compter du 1er janvier 2018, se limite à l'ensemble des DDI et aux DRJSCS et DRDJSCS, et ne compare que le reste à charge de tous les agents d'une même DDI déjeunant dans le même restaurant.

La CGT demande quel engagement prend le SGG sur le financement du surcoût de l'expérimentation en Normandie sur le budget 2017 et quelles modalités concrètes sont prévues pour mettre en œuvre les augmentations de subventions sur les tickets-repas individuels des agents.

Elle réitère son exigence d'une égalité de traitement de l'ensemble des agents des DDI mais aussi de l'ensemble des agents de l'État dans tous les services ministériels et dans les établissements publics et maintient sa volonté de ne pas transférer les crédits d'action sociale ministériels vers le BOP 333 ni aujourd'hui ni demain.

Elle continuera à demander la hausse des crédits d'action sociale ministérielle et un traitement équitable en termes de reste à charge pour tous les agents des services de l'État et des établissements publics.

Le DSAF est revenu sur la diversité des modes de restauration et des conventions existantes permettant aux agents de bénéficier de subventions interministérielles selon leur indice IM et selon les cas, de subventions ministérielles complémentaires, laissant un reste à charge parfois élevé.

L'intervention sur le prix constitutif des repas étant impossible, il a estimé entre 200 et 300 000 euros, le coût de la participation complémentaire sur le

BOP 333 pour permettre une harmonisation du reste à charge des agents d'une même DDI déjeunant dans le même restaurant, pour les 13 DDI et la DRDJSCS de Normandie.

D'ici septembre les agents devraient pouvoir bénéficier sur leurs factures journalières de la réduction dont le coût précis et le détail devraient être finalisés d'ici fin juillet.

Il a confirmé qu'il n'y avait qu'un engagement budgétaire sur 2017, pas d'impact lié au surgel des crédits, et pas encore d'engagement sur la généralisation envisagée pour toutes les DDI et DRDJSCS à compter du 1er janvier 2018 sur le BOP 333, en attente des arbitrages de la prochaine loi de finances ...

Le DSAF va rappeler aux directeurs locaux qu'ils devront associer les SRIAS aux travaux sur ces sujets. Il a eu l'air surpris que cela ne soit pas le cas. Une vision sans doute un peu trop idyllique des choses.

QUESTIONS DIVERSES :

• Maladie de Lyme

(Maladie infectieuse transmise par piqûre de tiques – NDLR)

Certains agents sont particulièrement exposés et rencontrent des difficultés pour faire le lien entre la maladie et l'exercice des missions. Se pose toujours le problème de l'imputabilité au service. En effet la piqûre aurait pu intervenir durant des activités de loisir de l'agent ! Doit-on envisager la reconnaissance d'une maladie professionnelle ?

Le ministère de l'Agriculture a planché sur cette question, en particulier sur le plan de la prévention. Que faire en cas de piqûre ? Quels sont les symptômes ?

• Régime des congés et autorisations d'absence pour les stagiaires

L'attention de la CGT a été appelée sur la situation très disparate des stagiaires au regard des congés (cas des stages supérieurs ou inférieurs à deux mois). Ainsi certaines conventions de stage ne prévoient pas de congés durant la durée du stage (même s'il dure 6 mois) !

Nous souhaitons la publication d'une circulaire DSAF sur cette question (rappelant le minimum de 2,5 jours/mois au moins pour les stages de deux mois ou plus et des cas d'autorisations exceptionnelles d'absence). Un questionnement des services pour savoir si les conventions qu'ils utilisent comportent effectivement une rubrique congés pourrait également être envisagée.

La DSAF devrait examiner ce point avec la DGAFP.

• Le contrat d'assurance passé par la DSAF concernant les véhicules de service en DDI.

Il s'agit en effet de garantir qu'un agent qui se trouve en panne loin de son service ou de son domicile, puisse être pris en charge au même titre que son véhicule, contrairement à ce qui s'est passé en 2016 en DDTM 22 où le dépanneur a laissé l'agent au bord de la route !

La direction, après avoir été saisie a invoqué que le contrat d'assurance passé par la DSAF ne prévoit pas formellement le "rapatriement" de l'agent en taxi si nécessaire aux frais de l'assurance.

Le DSAF va se rapprocher de la DGAFP.

• La CGT avait demandé que la DSAF fasse un point d'étape sur la mise en œuvre du télétravail et un bilan sur les RPS, ce qui n'a pas été retenu pour la présente réunion.

Cette demande se faisait l'écho des remontées locales faisant état de difficultés rencontrées par les personnels dans la mise en place du télétravail (nature, nombre de DDI n'ayant encore rien mis en place).

Le DSAF répond qu'il faut faire remonter à la DSAF les difficultés de terrain. Il reconnaît l'existence d'une « grande diversité dans la pratique du dialogue social ». (On reconnaît là toute la pudeur administrative !).

Quant aux RPS, qui restent un sujet préoccupant, comme le montre le premier baromètre social, la CGT souhaitait connaître le nombre et l'identité des DDI n'ayant pas encore mis en place de plans de prévention. ♦



Lésion cutanée, un érythème, phase primaire de la maladie de Lyme. Pas toujours visible.



AIDE >> GARDE D'ENFANTS

Pour favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents, l'État-employeur a mis en place des aides financières concernant la garde d'enfants.

PLACE EN CRÈCHE: COMMENT CELA SE PASSE-T-IL CONCRÈTEMENT ?

Une opération de réservation de places en crèche (ou de berceaux) est matérialisée par une convention signée entre l'État et un exploitant de crèche, public ou privé, par lequel l'État s'engage à verser une rémunération annuelle à la crèche en échange de l'accueil prioritaire d'enfants d'agents de l'État. Le versement de la participation financière de l'État peut être soumis à l'occupation effective du berceau. Un contrat enfance jeunesse peut être conclu avec la Caisse d'allocation familiale (CAF) en appui de cette réservation: il permet à l'État de recevoir une subvention de la CAF en proportion des sommes versées à l'exploitant de la crèche. Un fonds de concours a été mis en place à cet effet.

Les bénéficiaires désignés par l'État pour occuper ces berceaux sont les enfants à charge d'agents rémunérés sur le budget de l'État et, depuis le décret n° 2012-714 du 7 mai 2012 modifiant le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État,

les enfants à charge d'agents publics rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif, dont la liste est fixée par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Une fois désigné, le bénéficiaire conclut avec l'exploitant de la crèche une convention soumise au droit commun dans le cadre d'une relation bilatérale dans laquelle l'État employeur n'intervient pas.

Pour les 3-6 ans, le CESU fonctionne et une majoration du CESU dit « monoparental » a été récemment obtenue.

Il n'existe aucune prestation pour les enfants et adolescents âgés de 6 à 18 ans et pourtant les besoins existent et sont multiples. Notons par ailleurs que la première cause de mortalité chez les pré-ados et adolescents reste le suicide. La question de la prise en charge éducative, sportive, péri-scolaire, culturelle et de la prévention du mal-être est donc posée. De plus aucune aide – interministérielle - ne vient aider les familles dont les enfants poursuivent des études, ni en terme d'inscription, ni en terme d'aide au logement ou de transport.

CHEQUE-EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) GARDE D'ENFANTS

Référence: Circulaire du 24 décembre 2014 relative à la prestation d'action sociale interministérielle « CESU – garde d'enfant 0/6 ans » NOR: RDFS1427524C

À QUELLES CONDITIONS ?

Un seul parent peut le percevoir. En cas de garde alternée, c'est le parent désigné en commun qui perçoit le CESU garde d'enfant. Si les parents ont obtenu le partage des allocations familiales, ils peuvent demander le partage des droits à CESU.

VERSEMENT DE LA SUBVENTION

L'aide fait l'objet d'un seul versement forfaitaire par année civile, pour l'intégralité de son montant et pour chaque enfant à charge, sous forme de CESU garde d'enfant en titres spéciaux de paiement pré financés, au prorata si l'année est incomplète.

Le montant total des CESU garde d'enfant versés est arrondi au multiple de 5 supérieur.

Les CESU garde d'enfant sont remis au bénéficiaire :

- Soit par envoi recommandé avec

MODE DE GARDE	POUR VOTRE ENFANT	QUI
Tous modes de gardes, au domicile ou hors du domicile de l'agent, dès lors que la garde est assurée par une structure ou une personne agréée.	A compter de la fin du congé de maternité ou d'adoption	Tous les fonctionnaires qui assurent seuls ou conjointement la garde effective d'un enfant de moins de 6 ans.
Le CESU 3/6 ans peut, en plus, servir à rémunérer un salarié à domicile ; il ne peut être utilisé pour les accueils collectifs à caractère éducatif hors domicile pendant les vacances.		

accusé de réception au domicile, les frais d'expédition restant à la charge de l'État,

- Soit directement à un guichet du réseau du prestataire. Dans ce cas, le bénéficiaire devra signer sur place un accusé de réception,

- Soit par mise à disposition du montant de l'aide sous forme dématérialisée avec accusé de réception.

N.B. Le gestionnaire délivre au bénéficiaire, au nom du financeur, l'attestation fiscale annuelle prévue à l'article D129-10 du Code du travail

REVENU FISCAL DE RÉFÉRENCE (VOIR TABLEAU CI CONTRE)

Le RFR à retenir est celui de l'année n-2, considérant que nous sommes en année n. En cas de changement de situation matrimoniale, le RFR sera reconstitué. Le foyer fiscal considéré ne concerne que les personnes ayant la charge effective et permanente de l'enfant (ni les ascendants ou descendants hébergés et rattachés fiscalement).

L'aide versée sous forme de CESU garde d'enfant est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite globale (titres « services à la personne ») de 1830 € par année civile et par bénéficiaire. Le complément de dépenses de garde peut être effectué par des CESU bancaires. Le complément (au-delà du versement CESU garde d'enfant) ouvre droit à crédit d'impôt (50 %).

ATTENTION: aucune disposition légale ou réglementaire n'impose aux

intervenants d'accepter les paiements par CESU. Vous devez obtenir l'accord préalable de votre crèche, organisme agréé ou assistant(e) maternel(le).

S'agissant des crèches municipales, l'acceptation en paiement des CESU préfinancés est subordonnée à l'adoption d'une délibération en ce sens par le conseil municipal et à l'affiliation de

Parts fiscales	Revenu fiscal de référence		
	Jusqu'à	De < à	A partir de
1,25	27 000	27 001 < 35 999	36 000
1,5	27 524	27 525 < 36 523	36 524
1,75	28 048	28 049 < 37 047	37 048
2	28 572	28 573 < 37 570	37 571
2,25	29 095	29 096 < 38 094	38 095
2,5	29 619	29 620 < 38 618	38 619
2,75	30 143	30 144 < 39 142	39 143
3	30 667	30 668 < 39 665	39 666
3,25	31 190	31 191 < 40 189	40 190
3,5	31 714	31 715 < 40 713	40 714
3,75	32 238	32 239 < 41 237	41 238
4	32 762	32 763 < 41 760	41 761
par ¼ part supp.	+524	+ 524	+ 524
Montant annuel de l'aide au bénéfice des familles vivant maritalement (mariage, pacte civil de solidarité) ou en concubinage	700 €	400 €	X
Montant annuel de l'aide au bénéfice des familles monoparentales (parents isolés)	840 €	480 €	265 €

la crèche au Centre de Remboursement du CESU (CRCESU). Toutefois, la Fonction Publique a incité les maires à prendre une délibération pour les accepter. Depuis 2009, il n'y a plus de frais liés au remboursement.

Pour en savoir plus, allez sur le site internet

www.cesu-fonctionpublique.fr

Le CESU existe sous deux formes:

- les tickets CESU papier réunis en carnet ; ils sont nominatifs.

- le ticket CESU électronique: compte sécurisé sur un espace personnel: « e-Ticket CESU »

Le demandeur devra produire un dossier complet par enfant et par an:

- copie du livret de famille ou tout document attestant l'âge de l'enfant et son lien de filiation, et de la situation matrimoniale du demandeur lorsqu'il n'est pas célibataire,

- copie du ou des avis d'imposition ou de non-imposition année n-2 (soit l'avis 2008 pour l'année 2010),

- copie de la dernière fiche de paie du demandeur,

- attestation du service gestionnaire du demandeur et/ou de l'employeur de son conjoint mentionnant la date de fin du congé de maternité ou d'adoption.

Et, selon les cas :

- attestation de versement d'une prestation familiale pour déterminer la qualité d'allocataire du demandeur ou de son conjoint non séparé,

- éventuellement une copie de la convention de garde alternée,

- une autorisation de prélèvement bancaire, accompagnée d'un RIB, si les titres de paiement sont envoyés au domicile.

Vous recevrez une notice explicative concernant le remboursement des CESU par l'organisme ou la personne qui garde l'enfant (condition minimale: être âgé d'au moins 16 ans et avoir un compte bancaire). Il n'y a pas de frais pour le remboursement.

OÙ S'ADRESSER ?

**TSA 26607
95905 CERGY-PONTOISE
CEDEX 9
TÉL. 01 74 31 92 17
du lundi au vendredi de
9h à 20h
et le samedi de 9h à 18h**



Conseil national des 28 et 29 juin 2017 (suite)



Les trois secrétaires généraux CGT des trois fédérations Fonction publique

Construire un espace revendicatif CGT commun aux trois versants de la Fonction publique

Présentation et débat de lors du premier conseil national de juin 2017

Lors de notre dernier congrès à Blainville sur mer, nous avons évoqué les enjeux incontournables transversaux et communs aux trois versants de la Fonction publique (FP), qui pourraient être abordés et traités en franchissant une nouvelle étape qualitative et déterminante par la mise en place de l'Union Interfédérale de la Fonction publique.

Face à l'ampleur de l'offensive, la nécessité d'un travail CGT fonction publique cohérent et ambitieux, s'appuyant sur un socle revendicatif convergent s'impose progressivement comme une nécessité. A partir de 2008, dans le prolongement des accords de rénovation du dialogue social conclus dans le secteur privé, les ministres chargés de la FP des différents gouvernements ont instauré un agenda social dont le programme est défini annuellement. Plusieurs négociations dont égalité professionnelle femme-homme et non titulaires, ont abouti à des protocoles d'accords sur lesquels la CGT a été amenée à se prononcer. Le besoin d'un travail suivi entre les organisations CGT de la FP s'est encore renforcé après la loi de juillet 2010 qui a inscrit dans le

titre 1^{er} du statut général, le principe de négociation et créé le Conseil commun de la fonction publique (CCFP), lieu d'expression de nos revendications. L'agenda social, les négociations et les séances du CCFP, pour être suivis efficacement nécessitent un travail politique, revendicatif et juridique toujours renforcé entre les organisations CGT.

PARTAGER LES REVENDICATIONS

Les élections professionnelles de 2010 et 2014 ont marqué une phase de renforcement de la démocratie sociale avec la prise en compte des voix de tous les agents non titulaires et l'instauration de critères de représentativité et d'audience basée sur la seule expression des agents. Ces consultations ont été l'occasion pour nous, pour

Le besoin d'un travail suivi entre les organisations CGT de la FP s'est renforcé

la Fédération des services publics-CGT (FDSP) et la Fédération santé-action sociale-CGT (FSAS) de mener pour la première fois ensemble, au niveau national mais aussi dans les territoires, des campagnes électorales appuyées sur des revendications partagées.

Pour les agents publics l'affrontement de classe s'est notamment traduit par le gel du point d'indice, la remise en cause des droits spécifiques à la retraite, des garanties statutaires et de la protection sociale. Parallèlement les missions publiques étaient profondément déstabilisées par des restructurations de services,

des transferts de compétences et des externalisations/privatisations. En riposte à ces attaques frontales, nous avons avec la FDSP et la FSAS été amenés à travailler en commun pour faire vivre les intersyndicale FP et construire les mobilisations dans tous les secteurs.

Depuis 2013, des réunions associant les bureaux UGFF-FDSP ont été organisées. Des journées d'étude ont été organisées conjointement les 10 et 11 mars 2015 autour des enjeux posés par les réformes territoriales.

Suite à notre congrès de Blainville sur mer, nous avons acté qu'une nouvelle étape était nécessaire, pour approfondir et concrétiser ce travail sur les trois versants. Mandat a donc été donné à la direction de l'UFSE pour proposer à la Fédération de la santé et de l'action sociale et à la Fédération des services publics de mettre en place un outil commun à toute la Fonction publique, de type Union interfédérale comme prévu par l'article 11 des statuts confédéraux.

UNE NOUVELLE ÉTAPE

Un groupe de travail composé de deux camarades de chacune de nos trois fédérations s'est donc constitué. Pour l'UFSE, Vincent Blouet et Douniazed Zaouche.

Du côté de la FSAS, le projet de création sera présenté à leur comité national fédéral (CNF) première quinzaine de septembre. Pour la FDSP, un premier échange a déjà eu lieu à leur CNF de mai. Une note est partie et un vote est prévu durant la première quinzaine de septembre.

Nous pouvons noter que des interrogations notamment sur les moyens et la gouvernance ont vu le jour et le groupe de travail propose de les clarifier à travers une note à l'adresse de nos directions syndicales. Cette note sera envoyée rapidement aux membres des trois commissions exécutives (CE).

VERS UNE CHARTE COMMUNE

Le groupe de travail propose ainsi d'élaborer un projet de règles de vie et de compétences de l'outil CGT Fonction publique.

Nous souhaitons lister les domaines de compétences et non de décision, qui pourraient être mises en commun des trois organisations. Par exemple :

- La gestion et l'organisation du conseil commun et de ses formations spécialisées,
- L'organisation et la préparation des négociations commune à la FP,
- L'écriture et la mise à jour de repères revendicatifs communs aux trois versants,
- La gestion des revendications concernant l'égalité femmes hommes,
- Les revendications des originaires d'outre-mer,
- Les questions européennes et internationales.
- Le travail social,
- L'animation des campagnes électorales transversales à la FP (dont l'échéance de décembre 2018 ne doit pas être manquée et qui nécessite un groupe de travail commun).

Les moyens dédiés à cet outil pourraient être :

- La mise en place d'un collectif de coordination basé sur un certain nombre de militants par organisation et placé sous la responsabilité d'un pilote détaché pour cette mission sur un mi-temps.
- Une conférence annuelle regroupant à minima les trois CE qui donnera la ligne politique à suivre
- Une presse dédiée, un site internet dédié
- Un pôle juridique partagé
- Un espace de documentation pourrait être mis en commun.

L'objectif principal de la mise en œuvre de cet outil n'est pas de créer une structure supplémentaire mais un outil complémentaire aux organisations décisionnelles que resteront l'UFSE, la FSDSP et la FSAS. Il n'y aura donc pas de transfert de souveraineté.

Pour faciliter les échanges et la compréhension des débats dans chacune de nos organisations, il est proposé des invitations réciproques à nos débats d'instances respectives.

Compte-rendu du débat:

L'union interfédérale fonction publique (UIFP) est confirmée comme un outil « souple » qui va dans le bon sens avec la nécessité de bien faire le lien avec les Branches d'activité revendicative (BAR) et les collectifs territoriaux. Certaines interventions ont pointé le besoin d'avoir des camarades mandatés pour y participer, d'avancer sur des propositions partagées, sans oublier

La nécessité de travailler collectivement à la création d'un pôle juridique est partagée tout en soulignant la complexité de sa mise en œuvre

les retraités, avec des publications clairement identifiées UIFP. Plusieurs thèmes ont été cités : l'action sociale, la réforme territoriale avec les créations de métropole, la loi Santé territoire, la décentralisation, PPCR, la pénibilité (sujet de l'amiante), les travailleurs sociaux, la formation, la santé au travail, l'informatique, les Centres de services partagés, la CSG.

La nécessité de travailler collectivement à la création d'un pôle juridique est partagée tout en soulignant la complexité de sa mise en œuvre et le besoin de clarifier son rôle sur le fond et la forme, mais en rappelant que l'action syndicale ne doit pas se perdre dans le juridique.

Cependant, quelques camarades ont pointé un certain nombre d'inquiétudes : risque de déconnexion des bases syndicales et des militants, de multiplier les espaces de discussion, de

se dispenser du travail concret à faire par versant. D'autres s'interrogent sur le rôle du pilote, sur le temps syndical dédié.

D'autres ont souligné la difficulté à avoir des militants disponibles pour participer, notamment les « petits » syndicats.

Les propositions faites n'ont pas suscité de contestation et le 1er travail commun ciblé sur les élections professionnelles de 2018 est largement partagé.

Plusieurs camarades soulignent que l'UIFP sera un bon outil, y compris en interne, pour peser dans les débats de la Confédération sur les enjeux de la Fonction publique.

La synthèse des débats, a permis de rappeler que c'est le Conseil national de décembre qui sera décisionnaire et adoptera un projet de règlement intérieur (RI) avec une feuille de route. La construction de l'UIFP reste floue car c'est un nouvel outil qui évoluera en marchant. D'ores et déjà, le débat du CN a permis de poser différentes problématiques dont certaines réponses seront dans le RI.

Les BAR auront leur propre champ de compétence et ne feront pas double avec l'UIFP, et nous engageons le chantier des collectifs territoriaux, sans attendre, là où c'est possible.

Le besoin d'améliorer notre travail commun sur les trois versants est bien confirmé, avec un premier enjeu, celui des élections professionnelles qui sera le sujet de la CE commune aux trois versants du 29 septembre et avec l'élaboration du Document revendicatif de la Fonction publique et de ses agents. ♦



Vincent Blouet et Jean-Marc Canon



La salle de l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Belleville qui accueillait le premier Conseil national de l'UFSE-CGT

LES BRANCHES D'ACTIVITÉ REVENDICATIVE (BAR)

Le rapport (extraits)

Conformément au document d'orientation du congrès extraordinaire et aux statuts votés, il appartient à la Commission exécutive de l'UFSE de proposer la mise en place de BAR qui ne sauraient empiéter sur les champs professionnels couverts par les fédérations existantes dans le champ de l'État.

Il appartient au Conseil national de les arrêter.

Les BAR constituent des outils souples, évolutifs, devant permettre d'approfondir des enjeux revendicatifs, de construire ou/et de préciser nos corpus revendicatifs, de créer les synergies nécessaires afin de les porter et de les faire prendre en compte.

De ce point de vue, les BAR se distinguent des unions syndicales.

Par ailleurs, la création et le fonctionnement des BAR permettront à la Commission exécutive et aux organisations de participer pleinement à l'activité de l'UFSE.

Aussi, nous proposons que les BAR soient constitués de membres de la Commission exécutive de l'UFSE et/ou de membres des organisations affiliées à l'UFSE et/ou des fédérations existantes dans le champ de l'État.

Les membres du collectif « retraités » et du collectif « Cadres/Encadrement »

pourront aussi y être associés.

Nous proposons également que la responsabilité du pilotage et de l'organisation des travaux des BAR soit confiée aux membres de la commission exécutive de l'UFSE (un ou deux camarades par BAR).

Un membre du bureau de l'UFSE sera chargé de coordonner et d'assurer l'appui nécessaire au déploiement de l'activité de l'ensemble des BAR. Par ailleurs, la question est posée de savoir si chaque BAR aura un référent dédié au sein du bureau.

CONCERNANT LES MOYENS ATTRIBUÉS AU FONCTIONNEMENT DES BAR:

Pour assurer le fonctionnement des BAR, il est nécessaire de dégager des moyens financiers et syndicaux.

S'agissant des moyens financiers: il est proposé que le financement des BAR fasse l'objet d'une prise en charge totale par l'UFSE.

En 2017, est proposé d'affecter 13821 euros (solde des sommes budgétées pour les groupes de travail UGFF) au fonctionnement des premières BAR qui seront constituées.

A plus long terme, il faudra procéder à une évaluation la plus précise possible des fonds alloués au fonctionnement des BAR et sur les modalités d'af-

fectation d'une quotité des ressources disponibles (subvention versée par la DGAFP, cotisation syndicale).

S'agissant du droit syndical: il est proposé de mutualiser les droits syndicaux disponibles: ceux de l'UFSE et ceux des organisations. L'UFSE et les organisations dégageraient du droit syndical dédié au fonctionnement des BAR.

MODALITÉS DE MISES EN PLACE DES PREMIÈRES BAR:

Elles seraient mises en place à partir du 1er septembre 2017.

Il est proposé que les pilotes des différentes BAR élaborent un projet de feuille de route pluriannuelle précisant à minima et si possible:

- Les objectifs poursuivis
- Les modalités de travail
- Les besoins syndicaux et budgétaires

Ces projets de feuille de route pluriannuelles seront adressés aux membres de la Commission exécutive et aux organisations dans l'objectif de recueillir leurs observations.

Le cas échéant, ils seront amendés et enrichis avant de faire l'objet d'une validation définitive par la Commission exécutive de l'UFSE.

Les travaux des différentes BAR feront l'objet d'une restitution, d'un suivi et d'une évaluation tant par la Com-

mission exécutive de l'UFSE que par le Conseil national.

PREMIÈRES PROPOSITIONS DE BAR:

- a) Ouvriers d'État,
- b) Travail social/Travailleuses et Travailleurs sociaux,
- c) Travail/Santé/Protection et action sociales,
- d) Statuts/Emploi/Carrière/Rémunération,
- e) Politiques Publiques/Services publics/Financements publics,
- f) Directions Départementales Interministérielles et Directions Régionales Interministérielles,
- g) Démocratie et Défense des libertés (le fonctionnaire citoyen au travail et dans la cité).

Précisions: les discriminations sont dans la BAR « Démocratie et Défense des libertés »; le handicap dans la BAR « Travail/Santé/Protection et action sociales » ou encore la précarité et les non-titulaires dans la BAR « Statuts/Emploi/Carrière/Rémunération ».

Compte-rendu du débat:

Globalement les intervenants ont partagé les propositions sur la mise en route des BAR comme outil de travail transversal de l'UFSE, réaffirmant la nécessité d'un travail complémentaire et constructif, non concurrentiel avec celui des organisations de l'UFSE, qui apportera une valeur ajoutée.

Le besoin de travailler sur certains thèmes a été évoquée: la formation initiale et continue, la recherche, l'apprentissage, les missions de contrôle,

la syndicalisation, le handicap, l'égalité professionnelle, les libertés syndicales, etc. Sur plusieurs thèmes revendicatifs nous ne partons pas de rien: il sera utile de recenser l'existant et de s'appuyer dessus pour poursuivre le travail dans les BAR.

Cependant, pour beaucoup d'intervenants la mise en œuvre des BAR reste floue et leur champ très large. Ils ont exprimé plusieurs interrogations sur leur fonctionnement, leur composition et la méthode de travail: travail à distance, réunions formelles et leur calendrier, participation des petites sections, nombre de participants, budget, alimentation des BAR en documents et analyses.

Des demandes ou précisions particulières ont été faites:

- Création d'une BAR sur l'activité « Forêt »;
- Création d'une BAR dédiée aux spécificités « Non titulaires/précarité » afin de ne pas être noyé dans la BAR « Statut, emploi, carrières, rémunération »;
- Scinder la BAR « santé, travail, protection et action sociale »;
- Avoir un travail cohérent sur la dimension départementale des DDI et régionale des DRI.

Des avis divergents ont proposé le maintien des BAR avec possibilité de travail en « sous-groupe » sur certains sujets spécifiques ou techniques tout en gardant la cohérence de la BAR.

Pour les « ouvriers d'État », ce sera la poursuite d'un travail collectif déjà engagé et important, mais qui ne devra pas exclure des camarades du collectif actuel qui ne sont pas membres de

l'UFSE.

Le besoin, d'une feuille de route claire et exhaustive, d'une identification des animateurs, d'une restitution régulière des travaux des BAR à la CE ou au Conseil national, est indispensable.

Les BAR devront donner des éléments d'analyses/expertises et des éléments de démarche revendicative.

Relevé de décisions:

Le rapport sera envoyé aux syndicats avec un appel à candidature.

Les BAR seront pilotées par un ou deux membres de la CE et composées de membres de la CE et des organisations.

Les feuilles de route, qui seront validées par la CE, répondront à plusieurs interrogations sur les modalités et moyens de fonctionnement et fixeront les axes revendicatifs.

Les syndicats non affiliés à l'UFSE continueront à être associés au travail des BAR (ex. les ouvriers d'État).

Les questions liées aux élections et à la syndicalisation seront vues dans le cadre de la vie syndicale.

D'autres sujets seront travaillés dans le cadre de l'UIFP, comme l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, les DOM...

Le nombre de BAR pourra évoluer: un fonctionnement en sous-groupes ou nouvelles BAR.

Le CN a voté majoritairement (moins 5 abstentions) la proposition de mise en œuvre des 7 bar proposées à compter de septembre 2017. ♦



JOURNÉE D'ÉTUDES CONFÉDÉRALE

L'expertise au service du pouvoir d'agir des travailleuses et travailleurs

Le 15 juin, la confédération organisait cette journée d'étude en présence de sociologues, de chercheurs et bien sûr, de syndicalistes. Une centaine de camarades ont assisté à la réunion. Celle-ci a permis de mettre en avant deux choses :

L'expertise n'est pas une affaire d'experts seuls. Les exemples des camarades de Renault au Mans, des cheminots à la gare Montparnasse et les nombreux témoignages de la salle ont permis de mettre en évidence que le travail sur l'expertise se fait bien en amont et dans tout le syndicat. Il est essentiel de travailler avec les salariés et avec les syndicats pour répondre à la question fondamentale : Une expertise, pour quoi faire ? Il est nécessaire de bien définir le périmètre et de prévoir en amont la stratégie syndicale à adopter. Tout ce travail permettra de définir le contenu du cahier des charges au plus juste, de savoir exactement ce que l'on veut afin d'accompagner l'expert sur le terrain et ne pas le laisser seul. Ce travail collectif permet d'impliquer les salariés et de prolonger l'expertise afin de développer des revendications et obtenir satisfaction. On se rend compte de l'intérêt du travail collectif et de faire s'exprimer les salariés sur leur travail. Tout ceci permet de mettre en avant le travail réel et de laisser s'exprimer les salariés sur leur conception du « bien travailler ». La différence entre bien travailler pour le salarié et bien travailler pour l'employeur apparaît alors comme étant importante et source de mal être au travail. Ce travail collectif permet de créer le rapport de forces nécessaire et de démontrer l'importance du CHSCT et du syndicat. L'essentiel est d'utiliser cet outil qu'est l'expertise pour créer un lien fort entre les salariés et le syndicat. Ceux-ci s'aperçoivent alors que le syndicat est à leur écoute et qu'il est là pour porter leurs revendications.

Les mandatés ou élus dans les CHSCT sont, avant tout, des syndicalistes. Ils doivent être en relation constante avec le syndicat et ne pas être considéré comme des experts sur les conditions de travail. Dans la Fonction Publique les CHSCT sont récents et les camarades avaient l'impression qu'ils seraient

LA solution à beaucoup de leurs problèmes. Ils ont été un peu « vendus » comme la solution miracle, or on se rend compte que le CHSCT n'est qu'un outil au service des syndicats et donc, des salariés. Le peu de moyens des CHSCT dans les versants État et Territoriaux de la Fonction Publique donne l'impression que les mandatés dans ces instances ne peuvent rien faire (pas de délit d'entrave, pas de personnalité morale, peu d'heures de délégation, etc.). Partout où les CHSCT arrivent à jouer un rôle important, c'est que les salariés sont impliqués et que les mandatés ne sont pas laissés seuls par le syndicat. Le lien entre mandatés CHSCT et les instances syndicales est important. Ce sont des aspects à développer dans la Fonction publique. Le moyen le plus efficace pour faire prendre conscience aux mandatés CHSCT du rôle qu'ils peuvent jouer, est la formation syndicale. Celle-ci doit permettre aux mandatés CGT dans les CHSCT de percevoir qu'ils font partie d'un collectif syndical avec de nombreuses ramifications (territoriales, interprofessionnelles et professionnelles), et de bien appréhender le rôle et les prérogatives des CHSCT. L'exemple a été donné du procès AZF car celui-ci ne tient « que » par les PV des CHSCT qui avaient dénoncé la situation bien en amont de la catastrophe, ceux-ci servent de preuve.

La conclusion de cette journée a été faite par Jérôme Vivenza, membre de la direction confédérale et responsable du collectif travail. Il a repris les points évoqués ci-dessus en précisant que cette journée en appelait d'autres. La richesse des débats, les nombreux échanges et le nombre de participants ont montré les attentes des camarades sur le sujet. Il a repris surtout la nécessité de travailler avec les salariés et non pas à côté.

Il a été intéressant de constater le nombre important de camarades issus de la Fonction Publique. Ces échanges ont permis de mieux cerner les outils que sont l'expertise et les CHSCT, et surtout de démontrer que les camarades mandatés en CHSCT étaient des syndicalistes à part entière et qu'ils devaient nourrir des échanges réguliers et approfondis avec le syndicat et avec les salariés. ♦

LE CONFLIT D'INTÉRÊT

I – TEXTES DE RÉFÉRENCE

– Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : art 25bis et suivants.

– Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

– Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

II – NOTION

La loi introduit dans le statut général des fonctionnaires la notion de conflits d'intérêts et les obligations du fonctionnaire confronté à une telle situation.

Constitue un conflit d'intérêts toute situation dans laquelle un agent public a un intérêt personnel pouvant influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions.

III – QUE DOIT FAIRE UN AGENT ?

Tout agent public qui se trouve dans une situation de conflit d'intérêt doit faire cesser cette situation immédiatement. Il doit également éviter une telle situation. Ainsi :

- il doit saisir sa hiérarchie qui confiera éventuellement le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
- s'il a une délégation de signature, il ne doit pas l'utiliser ;
- s'il appartient à une instance collégiale, il s'abstient d'y siéger ou de délibérer ;
- s'il exerce des fonctions juridictionnelles, il est remplacé selon les règles propres à sa juridiction ;
- s'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, il est remplacé par un délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

La nomination dans un emploi dont la nature ou le niveau hiérarchique des

fonctions répond à des critères d'exposition à un risque de conflit d'intérêts, est conditionnée à la transmission préalable d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité de nomination. Cette déclaration est transmise à l'autorité hiérarchique.

De plus, certains hauts fonctionnaires (liste des emplois concernés fixée par décret en Conseil d'État) devront remplir une déclaration exhaustive de leurs intérêts avant leur nomination et une déclaration patrimoniale, dans les 2 mois suivant leur nomination puis leur fin de fonctions. Il reviendra à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique d'examiner ces déclarations. La loi vise également à renforcer la lutte et la prévention des conflits d'intérêts en prévoyant la conduite à adopter par les fonctionnaires qui estiment se trouver dans une telle situation selon qu'ils sont placés dans une position hiérarchique, qu'ils ont reçu une délégation de signature, qu'ils exercent des fonctions juridictionnelles, etc.

Les fonctionnaires pourront consulter un référent déontologue, (voir FP n° Juillet Aout 2017 N° 256-257) chargé de leur apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques.

Par ailleurs, un référent déontologue pourra conseiller le fonctionnaire afin qu'il se conforme à ses obligations déontologiques.

De plus, s'il a connaissance d'une situation de conflit d'intérêt, l'agent public doit en informer sa hiérarchie. Cette information ne pourra pénaliser ni sa carrière, ni sa rémunération.

IV – DECLARATION D'INTERETS

Elle ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts est annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité sous réserve de sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration complémentaire actualisant la déclaration et indiquant la nature et la date de l'événement ayant conduit à la modification.

Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant

pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'État, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Contenu:

- identification du déclarant,
- activités professionnelles rémunérées exercées à la date de nomination ou au cours des cinq années précédant la déclaration,
- activités de consultant exercées à la date de la nomination ou au cours des cinq années précédant la date de la déclaration
- participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société à la date de nomination ou au cours des cinq années précédant la déclaration,
- participations financières directes dans le capital d'une société à la date de la nomination,
- activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin
- fonctions et mandats électifs exercés à la date de la nomination par le déclarant

Modalités de traitement, de conservation et de destruction:

La déclaration d'intérêts est remise, sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel, par l'intéressé, à l'autorité de nomination, qui en accuse réception. Elle peut également être transmise par voie dématérialisée de manière sécurisée. L'autorité de nomination en prend connaissance et les transmet, dans les mêmes formes, à l'autorité hiérarchique de l'agent, qui en accuse réception.

Les déclarations complémentaires sont adressées dans les mêmes conditions et formes à l'autorité hiérarchique.

Afin de garantir la confidentialité et l'intégrité des éléments contenus dans ces déclarations, l'autorité hiérarchique prend les mesures nécessaires pour restreindre l'accès aux seules personnes autorisées que sont l'autorité de nomination, l'autorité hiérarchique, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, l'agent et, en tant que de besoin, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

L'autorité hiérarchique ou, le cas échéant, l'autorité de nomination est

responsable du versement, en annexe du dossier individuel de l'agent de ces déclarations ainsi que, le cas échéant, de la recommandation ou l'information adressée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique

Ces documents sont conservés sous double pli cacheté. L'enveloppe extérieure est revêtue d'une mention relative à son caractère confidentiel et de la mention « Déclaration d'intérêts » suivie du nom et du prénom de l'agent. L'enveloppe intérieure comporte les mêmes mentions, ainsi qu'un bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder. Cette enveloppe est revêtue de la signature, du nom et du prénom apposés par la dernière personne ayant accédé à la déclaration.

Si le dossier individuel de l'agent est géré sur support électronique, ces déclarations sont versées et conservées de manière sécurisée dans les conditions prévues par le décret du 15 juin 2011.

La déclaration d'intérêts, les déclarations complémentaires et la recommandation ou l'information adressée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique sont conservées jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin de fonctions dans l'emploi au titre duquel elles ont été transmises. Elles sont alors détruites dans le respect de la confidentialité des éléments qu'elles contiennent.

Toutefois,

- lorsque l'agent n'est pas nommé dans l'emploi au titre duquel il avait produit une déclaration d'intérêts, la destruction est sans délai

- en cas de poursuites disciplinaires ou pénales fondées sur un manquement en lien avec des éléments contenus dans ces déclarations d'intérêts, la destruction de ces documents est suspendue jusqu'à l'expiration du délai au terme duquel les voies de recours contre la décision éventuellement prise à l'issue de la procédure disciplinaire ou pénale engagée sont épuisées.

La confidentialité de ces documents ne fait pas obstacle à leur communication, dans les limites du besoin d'en connaître, aux membres des instances siégeant en formation disciplinaire, aux autorités judiciaires ou au juge administratif. ♦

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR NOTRE NOUVEAU SITE INTERNET

WWW.UFSE.CGT.FR



Fonction publique : mobilisé.e.s le mardi 10 octobre

Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures négatives s'accroissent pour les agent.e.s de la Fonction publique : gel de la valeur du point indice, rétablissement de la journée de carence, perspective de 120 000 suppressions d'emplois sur les 3 versants de la Fonction publique...

Et contrairement à l'engagement fait aux agent.e.s public.que.s par Emmanuel Macron dans le cadre de sa campagne présidentielle : "J'augmenterai votre pouvoir d'achat, comme celui des salariés des entreprises : vous paierez moins de cotisations et votre salaire net sera augmenté d'autant", la hausse de la Csg se traduira au mieux par une simple compensation dans la Fonction publique, c'est à dire sans gain de pouvoir d'achat pour les agent.e.s !

Ainsi, toutes ces mesures vont impacter fortement et négativement le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agent.e.s public.que.s et fragilisent les services publics rendus aux usagers. C'est inacceptable.

C'est totalement injuste pour les agent.e.s, et c'est totalement inefficace pour une Fonction publique de moins en moins attractive dans de nombreux secteurs. Ces mesures ne contribuent en rien à l'amélioration de la qualité des services publics. Services publics au sujet desquels nos organisations syndicales rappellent leur demande d'un débat de fond sur ses missions s'appuyant sur le bilan des réformes déjà engagées. Enfin, nos organisations rappellent leur attachement au code des pensions civiles et militaires et seront très vigilantes sur la future réforme des retraites annoncée pour l'ensemble des agent.e.s public.que.s.

C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que les organisations syndicales appellent toutes et tous les agent.e.s à la grève, aux manifestations ou rassemblements (selon des modalités définies par les différents secteurs) pour se mobiliser le mardi 10 octobre prochain, date choisie par le ministre pour la tenue d'un rendez-vous salarial.

Elles exigent une véritable négociation salariale qui aboutisse à une réelle reconnaissance du travail, des missions et de l'engagement professionnel des agent.e.s par une augmentation du pouvoir d'achat et la revalorisation des carrières, le non rétablissement de la journée de carence et les moyens nécessaires pour permettre aux agent.e.s d'exercer leurs missions de services publics.

Paris, le 15 septembre 2017